

Santa Rosa de Cabal, 02 de agosto de 2021

Al responder por favor citar este número de radicado:



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

**Doctor**  
**RICARDO ANDRES OCAMPO HERRERA**  
**Representante Legal: MOVILIDAD Y ZONAS DE ESTACIONAMIENTO RESTRINGIDO**  
**"MOVIZER S.A.S.**  
**Calle 12 Nro. 9-13 Piso 2**  
**Correo Electrónico: santarosapmt@outlook.com**  
**Santa Rosa de Cabal Risaralda**

**ASUNTO: Notificación por aviso Ato Nro. 0968 de 15 09 2020**

Radicado: 06EE2019726600100000507

Respetado Doctor (a), Ocampo

Teniendo en cuenta que mediante resolución 1590 de 2020 el señor ministro de trabajo reactivo los términos en las actuaciones administrativas adelantadas por este ente ministerial, comedidamente, me permito **NOTIFICARLE POR AVISO** de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.


Procede el despacho a **Notificar por Aviso del Auto Nro. 0968 de 15 de septiembre de 2020, por medio del cual se inicia procedimiento administrativo Sancionatorio y se Formulan cargos contra la Empresa: Movilidad y Zonas de Estacionamiento Restringido S.A.S. "MOVIZER S.A.S."** ubicada en la dirección de la referencia arriba enunciada de la cual usted figura como su representante legal.


**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**


**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**

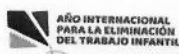
**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

Con Trabajo Decente el futuro es de

 @mintrabajoc

 @MinTrabajoCo

 @MintrabajoCo





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Ordenado por la Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y resolución de Conflictos del Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Risaralda, se fija el oficio y el Auto en lugar visible del despacho **a partir del día 04 al 10 de agosto de 2021** en copia original y autentica del Auto Nro. 0968 de 15 de septiembre de 2020 en seis (06) folios por ambas caras

Atentamente,

**DIEGO MARULANDA BUITRAGO**  
Auxiliar administrativo

Transcriptor: D. Marulanda  
Elaboró: D. Marulanda.  
Revisó: Islena M.C.

Ruta electrónica: C:\Users\msanchezh\Documents\Documentos remitidos varios - 2021.docx

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No.  
99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al  
Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**

@mintrabajocol

@MinTrabajoCol

@MintrabajoCol

AÑO INTERNACIONAL  
PARA LA ELIMINACIÓN  
DEL TRABAJO INFANTIL

Iniciativa Regional  
América Latina y el Caribe  
Libre de Trabajo Infantil

**2021**



**MINISTERIO DEL TRABAJO  
TERRITORIAL DE RISARALDA  
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -  
CONCILIACIÓN - TERRITORIAL**

**AUTO 0968**

**“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la empresa movilidad y zonas de estacionamiento restringido S.A.S”**

Pereira, 15 de septiembre de 2020

Radicación 06EE2019726600100000507

La suscrita Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Risaralda, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3811 de 2018.

**CONSIDERANDO**

**1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:**

Procede el Despacho a dar inicio a un proceso administrativo sancionatorio como resultado de las presentes diligencias, previa comunicación a las partes de la existencia de méritos para dar inicio al mismo, concluidas las Averiguaciones Preliminares realizadas a la empresa **MOVILIDAD Y ZONAS DE ESTACIONAMIENTO RESTRINGIDO S.A.S.** con NIT 901070055-2, con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**2. HECHOS QUE ORIGINAN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO**

El 30 de enero del 2019 por medio de consecutivo interno número 015 se recibe en la inspección municipal de Santa Rosa de cabal, queja en contra de la empresa Movizer S.A.S por presuntos incumplimientos en la normatividad laboral vigente. (Folios 2 al 6).

El 31 de enero del 2019 se recibe en la inspección municipal de Santa Rosa de cabal queja en contra de la empresa Movizer S.A.S por presuntos incumplimientos a la normatividad laboral vigente por medio de consecutivo 017. (Folio 7 a 9).

El 31 de enero del 2019 se remiten las quejas para los fines legales pertinentes a la coordinación del grupo de inspección vigilancia y control y resolución de conflictos de la dirección territorial. (Folio 1).

Mediante auto No. 228 del 6 de febrero de 2020 se inició averiguación preliminar en contra de la empresa Movizer S.A.S, la cual se comunica por medio del oficio número 90 66 682 - 046 del 8 de marzo del 2019 (folio 10 a 12).

*Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de movilidad y zonas de estacionamiento restringido S.A.S, MOVIZER S.A.S"*

El día 7 de febrero del 2019 la inspectora municipal de Santa Rosa de cabal realiza visita de carácter general en las instalaciones de la empresa inicialmente averiguada, como se puede observar a folios 13 y 14.

El día 15 de febrero del 2019 con consecutivo interno número 026 se radica en la inspección municipal de Santa Rosa de cabal oficio contentivo de los documentos solicitados en la visita de carácter general (folios 15 al 255).

El 26 de febrero del 2019 por medio de consecutivo interno número 038 se recibe nueva queja en la cual se pone en conocimiento de este despacho presuntos incumplimientos a la normatividad laboral por parte de este empleador. (Folio 256 al 262).

El día 5 de abril del 2019 por medio de auto No. 1004 se realiza acumulación de quejas dentro de las actuaciones administrativas adelantadas en contra de Movizer S.A.S. (Folio 263 y 264).

El día 28 de mayo del 2019 con consecutivo interno número 113 se recibe en la inspección municipal remisión por competencia y solicitud de intervención por parte de la personería municipal de Santa Rosa de cabal en la cual se pone en conocimiento de los mismos hechos anteriormente mencionados contenido en los folios 265 y 266.

El 29 de mayo del 2019 por medio de oficio número 9066682 - 128 la inspectora municipal de Santa Rosa de cabal realiza respuesta a lo requerido por el personero municipal (folio 267).

El 9 de agosto del 2019 con consecutivo interno 149 se reciben la inspección de Santa Rosa de cabal seguimiento a la remisión por competencia realizada por la personería municipal descrita en el párrafo anterior. (Folio 268).

El 23 de agosto del 2019 con consecutivo interno número 159 se recibe en la inspección municipal de Santa Rosa de cabal Nueva queja en la cual se pone en conocimiento del despacho presuntos incumplimientos por parte de este empleador a la normatividad laboral vigente. (Folios 269 al 286).

El 28 de agosto del 2019 por medio memorando 9066682 - 063 se le solicita al director territorial establecer una mesa de diálogo para la intervención de esta empresa por las numerosas quejas recibidas de los ciudadanos del municipio de Santa Rosa de cabal. (Folio 287).

El 9 de septiembre del 2019 se comunica la existencia de mérito para adelantar el procedimiento administrativo sancionatorio contra la empresa Movizer S.A.S por medio de auto 02842 lo cual se remite por medio de oficio del 18 de septiembre del 2019 número 9066682 - 191. (Folios 288 al 290).

El día 19 de septiembre del 2019 se cita al doctor Juan Diego Santa Santa, quién en ese entonces actúa como representante legal de la empresa, para llevar a cabo mesa de mediación encaminada a una legalización laboral como se evidencia a folio 291.

El día 5 de diciembre del 2019 se levanta constancia por parte del director territorial el doctor Carlos Alberto Betancurt Gómez en donde se evidencia la no asistencia por parte del empleador a la mesa de diálogo convocada por este ente ministerial. (Folio 315).

**3. IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGADA**

En el presente Procedimiento Administrativo Sancionatorio la investigada es la empresa MOVILIDAD Y ZONAS DE ESTACIONAMIENTO RESTRINGIDO S.A.S. sigla MOVIZER S.A.S con NIT 901.070.055-2, ubicada en la calle 12 número 9-13 segundo piso en el municipio de Santa Rosa de Cabal Risaralda, con correo electrónico [santarosapmt@outlook.com](mailto:santarosapmt@outlook.com), número telefónico 3012957297 y representada legalmente por el señor Ricardo Andrés Ocampo Herrera identificado con cédula de ciudadanía No. 10.011.473 y/o quien haga sus veces.

**4. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS**

Después de revisar y analizar detalladamente la etapa de averiguación preliminar del caso en particular, todas las pruebas aportadas y practicadas y determinar que todas las actuaciones procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad. Afirmación que hace este despacho, luego de analizada toda esta etapa, la cual esta referenciada en los Antecedentes de este auto, procede esta coordinación a resolver la respectiva actuación, haciendo una valoración seria de las pruebas que obran en el expediente y advirtiendo la siguiente precisión; para que se dé una formulación de cargos debe estar debidamente probada una conducta o situación que se adecue típicamente a lo establecido en las normas del Código Sustantivo del Trabajo o laborales y se infiere que con dicha conducta se viole determinada norma o que quede abierta la posibilidad de la presunta violación.

Para la valoración de las pruebas obrantes en el expediente y con el fin de cotejarlas con los presuntos incumplimientos puestos en conocimiento por parte de los quejosos, este despacho inicia realizando un resumen de cada una de las quejas instauradas, en el cual se encuentra que todas aquellas versan sobre los mismos hechos y los mismos presuntos incumplimientos por parte del empleador así:

En la primera queja de fecha 30 de enero de 2019 con radicado 15 se manifestó:

"...

*en la empresa Movizer he podido darme cuenta que nuestros superiores no cumplen con los pagos de las quincenas ya que en un caso muy particular es la quincena del 15 de enero la cual apenas consigna en el pasado 28 de enero por un valor de 513000 el cual no corresponde al acordado en el contrato en donde se pactó un sueldo de \$900000 más \$200000 por auxilio de rodamiento para un total mensual de 1.100.000 cabe anotar que no han liquidado recargos nocturnos como tampoco festivos y dominicales, también pido el favor de revisar el pago de mis prestaciones sociales ya que algunos compañeros han pedido citas médicas y las han dicho que no aparecen afiliados, según el acuerdo y por protección yo debo tener seguridad salud pago de pensión y riesgos profesionales.*

..."

Mediante queja anónima del 31 de enero del 2019 con radicado 17 se expresó:

*"...de principio engañan las personas que contratan ilusionándolas al decirles que van a devengar un salario mínimo legal vigente, si se someten a un horario impuesto por la empresa horarios que van desde 12 a 13 horas seguidas si sacar siquiera tiempo para almorzar ya que si lo quiere deben hacerlo dentro de la misma zona y siempre y cuando no pierda de vista los vehículos que entran o salen del lugar.*

*Los dominicales y festivos se trabaja con horario similares y los liquidan como días de trabajo ordinario, si es que los liquidan, esto mismo sucede con los recargos nocturnos.*

..."

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de movilidad y zonas de estacionamiento restringido S.A.S, MOVIZER S.A.S"

Otro de los quejosos en fecha 26 de febrero de 2019 con radicado 38 expresó:

" ...

*el motivo de la presente son los incumplimientos de pago de salarios a los trabajadores el pago por debajo del salario mínimo legal vigente a los descuentos por concepto de seguridad social integral sin que estos aportes sean cancelados a los fondos para tal fin, no pagan dominical y recargos nocturnos como tampoco horas extras; se trabajan extensas jornadas laborales y hay maltrato patronal por parte de los directivos tanto de supervisores de zona como el personal administrativo no pagan parafiscales, de dotación sólo dan unos pedos, incumplen los contratos celebrados y firmados entre las partes vulneran permanentemente los derechos de los trabajadores y en fin todas las inconsistencias laborales que quieran.*

" ..."

Del escrito aportado por la Personería de Santa Rosa de Cabal el día 28 de mayo de 2020 con radicado 113, se adjuntó queja en la que se esboza:

" ...

*No cumplen con los sueldos y la seguridad social a los que tienen derecho a sus trabajadores, actualmente están dando las zonas azules a personal venezolano, vulnerando el trabajo de los santarrosanos y dándoles un porcentaje cabe recordar que si una persona tiene un accidente de trabajo le recae a la administración municipal por negligencia.*

" .."

En fecha 23 de agosto de 2019 con radicado 159, se detalló lo siguiente:

" ...

*la presente es para comunicarles que el día 13 de agosto del 2019 fue informado verbalmente sin previo aviso sobre mi despido dentro de la empresa Movistar ellos al presentar nuevamente mi liquidación total desde el 14 de noviembre del 2018 hasta el día 13 de agosto del 2019, debiendo horas extras dominicales recargo nocturnos, recargos dominicales, prima entre otras más la Mora la liquidación del primer contrato el cual bajo el código sustantivo del trabajo artículo 65 estoy en todo derecho de solicitar ya que no fue cancelada dije que no estaba de acuerdo con el monto que ellos me daban obteniendo como respuesta del gerente "cítame a la oficina del trabajo", de esta manera me dirijo a ustedes con esta información para hacer cumplir mis derechos y saber qué procedimiento debo seguir en este caso son muchas las negligencias que esta empresa hizo con sus trabajadores y estoy dentro de ellos.*

" ..."

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente informado ante este despacho, se inicia entonces con la valoración de las pruebas aportadas por el empleador, así:

En lo que tiene que ver con los aportes a la seguridad social, dentro del expediente físico encontramos a folios 32 a 39 planillas de aportes a la seguridad social de los meses de enero y febrero del 2019 de las cuales únicamente la correspondiente al período de enero se encuentra en estado de "pagada" pero reporta mora en dicho pago, la planilla de febrero del mismo año se encuentra sin pago como se observa a folios 240 al 251.

Ahora, se evidencia la planilla de pago de aportes a la seguridad social del mes de marzo del 2019, impresa repetidamente 3 veces, en la cual se verifica que tampoco fue pagada, por lo tanto, es evidente que lo manifestado por los quejosos y cada una de las querellas instauradas puede corroborarse con las pruebas documentales aportadas, lo cual configura un incumplimiento por parte de la empresa en lo que tiene que ver con la normatividad laboral transcrita a continuación:

Resolución No. Continúa del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de movilidad y zonas de estacionamiento restringido S.A.S, MOVIZER S.A.S"

Los artículos 15, 17 y 22 de la ley 100 de 1993 establece lo siguiente:

**"Artículo 15. Serán afiliados al Sistema General de Pensiones: En forma obligatoria Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.**

...

**Artículo. 17. Obligación de las cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquéllos devenguen.**

Salvo lo dispuesto en el artículo 64 de esta ley, la obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.

Lo anterior será sin perjuicio de los aportes voluntarios que decida continuar efectuando el afiliado o el empleador en el caso del régimen de ahorro individual con solidaridad.

...

**Artículo. 22.-Obligaciones del empleador. El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el gobierno.**

El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador." (Subrayado y resaltado fuera de texto).

..."

De igual manera de la información aportada por el empleador no permite constatar el pago de las prestaciones sociales a los trabajadores, por lo tanto, se presume la violación a la normatividad laboral contenida en los artículos 99 de la ley 50 de 1990 en concordancia con el artículo 2.2.1.3.13 del Decreto 1072 de 2015, artículos 186, 187 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se establece:

Concerniente al tema de cesantías, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 establece:

**"Artículo 99.- El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características: Ver Oficio de fecha 25.11.98. Secretaría Distrital de Salud. Fondo Nacional del Ahorro. CJA09751998**

1ª. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

...

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de movilidad y zonas de estacionamiento restringido S.A.S, MOVIZER S.A.S"

3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo."

En concordancia con la norma antedicha, el artículo 2.2.1.3.13 del Decreto 1072 de 2015 establece:

"Artículo 2.2.1.3.13. Consignación cesantías y pago intereses de cesantías. El valor liquidado por concepto de auxilio de cesantía se consignará en el fondo de cesantía que el trabajador elija, dentro del término establecido en el ordinal 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990".

Ahora con relación al descanso remunerado de vacaciones el Código Sustantivo del Trabajo esboza:

**"Vacaciones Anuales Remuneradas.**

**Artículo 186. Duración**

1. Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

..."

**Artículo 187. EPOCA DE VACACIONES**

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2. El empleador tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3. Adicionado por el artículo 5, Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

En lo relacionado con la prima de servicios, el artículo 306 ibidem expone:

**"Prima de Servicios.**

**Artículo 306. Principio General.**

Toda empresa (de carácter permanente) está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, (excepto los ocasionales o transitorios), como prestación especial, una prima de servicios."

Ahora bien, teniendo en cuenta las manifestaciones realizadas por los quejosos de manera reiterada, el despacho evidencia que los trabajadores manifiestan que en la empresa se trabajan largas jornadas que configuran horas extras sin permiso del ministerio de trabajo, las cuales no son canceladas dentro de su salario, por lo tanto a folios 16 al 31 se observan en los cronogramas aportados por el empleador una cantidad de horas exageradas que se alejan desde todo punto de vista al horario establecido por la legislación laboral vigente, por lo tanto, también es posible dentro del acervo probatorio con el que cuenta este ente administrativo, corroborar los hechos manifestados por los quejosos en lo que tiene que ver con la violación a la norma que se transcribe a continuación.

Los artículos 161, 162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del decreto 1072 de 2015 establecen:



Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de movilidad y zonas de estacionamiento restringido S.A.S, MOVIZER S.A.S"

"**Artículo 161. Duración.** Modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana

...

**Artículo 162. Excepciones en determinadas actividades.**

...

2. Modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

...

**Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo.** Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

**Artículo. Límite del trabajo suplementario.** Artículo adicionado por el artículo 22, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras." (Subrayado y resaltado fuera de texto).

Decreto 1072 de 2015

"**Artículo 2.2.1.2.1.1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario.** 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales.

A folios 145 a 164 se evidencian los desprendibles de nómina realizados por el empleador, en donde se verifica el cálculo de los recargos dominicales y también las horas extras, pero esta información plasmada en el documento, no se encuentra firmado como recibido de los trabajadores, ni tampoco dentro de las pruebas se encuentran las evidencias de que estos salarios fueron pagados por consignación electrónica o cualquier otro medio existente para ello; por lo tanto esta prueba documental aportada por el empleador

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de movilidad y zonas de estacionamiento restringido S.A.S, MOVIZER S.A.S"

no constituye una prueba eficiente para el despacho desvirtuar lo manifestado por los trabajadores en las quejas interpuestas ante la inspección municipal de en Santa Rosa de cabal, en donde de manera reiterada manifiestan que desempeñaban funciones para la empresa domingos y festivos y que estos recargos legales nunca fueron pagados, por lo cual considera el despacho que si existe una presunta vulneración a la normatividad laboral vigente, más exactamente el artículo 179 del código sustantivo del trabajo en el cual se establece lo siguiente:

"...

**ARTICULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

"..."

Ahora, en una de las quejas interpuestas ante este ente ministerial, el querellante manifiesta que la empresa en lugar de la entrega de dotación de exigida para los empleadores; les entregaba a sus trabajadores únicamente "un peto" por lo cual la inspectora municipal de Santa Rosa de cabal en la diligencia de visita de carácter general (folios 13 y 14) le solicita al empleador adjuntar a el despacho los documentos que soporte y evidencien el cumplimiento de esta obligación, ya que manifiestan en la misma diligencia que se realiza dentro de los parámetros y los periodos exigidos por la legislación, lo cual no es soportado por el empleador en las pruebas documentales existentes por lo tanto considera el despacho existe una vulneración de la normativa laboral vigente del artículo 230 y 232 del código sustantivo de trabajo:

"...

**Artículo 230. Suministro de calzado y vestido de labor.** Modificado por el art. 7o. de la Ley 11 de 1984. **El nuevo texto es el siguiente:** Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

...

**Artículo 232. Fecha de entrega.** Modificado por el art. 8o. de la Ley 11 de 1984. **El nuevo texto es el siguiente:** Los empleadores obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. (Subrayado y resaltado fuera de texto).

"..."

Aunado a lo anterior, dentro de las pruebas documentales obrantes en el expediente (folios 77 al 81) encontramos algunos desprendibles de nóminas recibidas legalmente por los trabajadores, las cuales cuentan con las firmas y números de cédula de cada uno de ellos, además de los desprendibles que anteriormente se mencionaron, en dónde está el cálculo de los pagos, pero no hay evidencia del recibido de este dinero por los trabajadores, se verifican y se visualiza de manera clara, algunos descuentos con conceptos como: descuento por descuadre, descuento por préstamo, descuento base, descuento por seguridad social, la cual nunca fue pagada de manera correcta por el empleador pero a su vez, sí, se realizaban los descuentos legales de las nóminas de sus trabajadores entre otros.

Por lo anterior, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en dichos artículos del Código Sustantivo del Trabajo los cuales establece:

" ...

**ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS empleadores.** *Se prohíbe a los empleadores:*

**1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes.**

...

**ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.** *Modificado por el art. 18, Ley 1429 de 2010.*

**1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.**

**2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses.**

" ...

Teniendo en cuenta que no reposa en el expediente las autorizaciones para los descuentos realizados a los trabajadores, los cuales son necesarios para dar cumplimiento en materia laboral a esta práctica con el fin de que los descuentos no sean atentatorios a los derechos de los trabajadores, es claro para este despacho que el empleador no está realizando juiciosa aplicación de la normatividad transcrita.

En las denuncias instauradas ante este despacho, se logra dilucidar de manera reiterada y repetitiva por parte de los quejosos, que en la empresa movizer no se está dando aplicación a lo reglado en la normatividad laboral vigente en lo que tiene que ver con el salario mínimo mensual vigente, ya que realizan descuentos que afectan el mismo, por un lado, y por el otro no están dando cumplimiento y aplicación a los contratos suscritos entre empleador y trabajador, por lo cual el despacho solicita la empresa se presente los desprendibles de nómina legalizados con su personal, así es que, como se ha dicho anteriormente en el cuerpo de este acto administrativo, las nóminas presentadas por el empleador no son documentos fehacientes y concretos que lleven al esclarecimiento de esta acusación realizada por los ciudadanos del municipio, teniendo en cuenta que, ninguno de los desprendibles de nómina que aporta el empleador está legalizado correctamente cómo recibido por los trabajadores; ahora bien, no son claros teniendo en cuenta de que dentro del mismo material probatorio existen tres formatos de desprendibles de nómina, los cuales no tienen conceptos lo suficientemente concretos como para que el despacho pueda verificar el cumplimiento de la normatividad en lo que tiene que ver con el salario mínimo legal mensual vigente; también se observa en el expediente algunas liquidaciones de nómina en donde se afecta la base del salario mínimo mensual vigente, con algunos descuentos que el empleador hace sin suscribir o acreditar autorización por escrito de los trabajadores. si bien es cierto en los contratos de trabajo se pacta cómo salario el ordenado en la legislación, en la manifestación de los querellantes, se acusa al empleador de no dar aplicación a lo pactado en los contratos de trabajo y en las pruebas aportadas por este último obrantes en el expediente no se encuentra documento alguno que logre desvirtuar lo manifestado por los quejosos por lo tanto, considera el despacho que existe una vulneración a la norma transcrita a continuación:

El Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 132 numeral 1 determina:

" ...

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de movilidad y zonas de estacionamiento restringido S.A.S, MOVIZER S.A.S"

**ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION.** <Artículo interpretado con autoridad por el Artículo 49 de la Ley 789 de 2002, ver Notas de Vigencia en el Numeral 3o. Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990. El texto modificado por la Ley 50 de 1990 es el siguiente:>

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

..."

La disposición trascrita debe ser analizada en concordancia con el Decreto 2451 de 2018, el cual en su artículo 1 expresó:

"Artículo 1. Salario Mínimo Legal Mensual para el año 2019. Fijar a partir del primero (1°) de enero de 2019 como Salario Mínimo Legal Mensual, la suma de OCHOCIENTOS VEINTIOCHO MIL CIENTO DIECISEIS pesos (\$ 828.116,00)."

De lo expuesto, observa el Despacho que el querellado, presuntamente está incurso en violación de las disposiciones laborales ya referidas.

#### 5. CARGOS

**CARGO PRIMERO:** Presunta violación a los artículos 15, 17 y 22 de la ley 100 de 1993 por la no afiliación del total de sus trabajadores al Sistema de Seguridad social Integral y el no pago oportuno de los aportes dentro de los términos establecidos por el gobierno nacional.

**CARGO SEGUNDO:** Presunta violación al artículo 99 de la ley 50 de 1990 en concordancia con el artículo 2.2.1.3.13 del Decreto 1072 de 2015 por no consignación de las cesantías, presunta violación a los artículos 186, 187 por no dar aplicación a la legislación en lo relacionado a vacaciones y presunta violación al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo por no pagar la prima de servicios a los trabajadores.

**CARGO TERCERO:** Presunta violación a los artículos 161, 162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con artículos 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 al presuntamente exceder la jornada máxima legal sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo.

**CARGO CUARTO:** Presunta violación al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo por el no pago de trabajo dominical y festivo de sus trabajadores.

**CARGO QUINTO:** Presunta violación a los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo, porque al parecer no entrega vestido y calzado de labor a sus trabajadores.

**CARGO SEXTO:** Presunta violación a los artículos 59 numeral 1 y 149 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, por la realización de descuentos sin la autorización por escrito y para cada caso por parte de los trabajadores.

**CARGO SEPTIMO:** Presunta violación al artículo 132 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 1 del 2451 de 2018 por el no pago del salario mínimo mensual legal vigente a sus trabajadores.

## **6. SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS**

De encontrarse probada la violación a las disposiciones legales anteriores dará lugar a la imposición de las sanciones consagradas en la Legislación Laboral el Régimen de Seguridad Social Integral, consistente en multa de uno (1) a cinco mil (5000) veces el salario mínimo legal vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.

Por lo tanto, este Despacho.

### **DISPONE**

**ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR** Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa MOVILIDAD Y ZONAS DE ESTACIONAMIENTO RESTRINGIDO S.A.S. sigla MOVIZER S.A.S con NIT 901.070.055-2, ubicada en la calle 12 número 9-13 segundo piso en el municipio de Santa Rosa de Cabal Risaralda, con correo electrónico [santarosapmt@outlook.com](mailto:santarosapmt@outlook.com), número telefónico 3012957297 y representada legalmente por el señor Ricardo Andrés Ocampo Herrera identificado con cédula de ciudadanía No. 10.011.473 y/o quien haga sus veces, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído y por los cargos descritos en el numeral 5 del mismo.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR PERSONALMENTE** al investigado y correr traslado por el término de quince (15) días siguientes a la notificación para que presente descargos y solicite o aporte pruebas que pretenda hacer valer.

**ARTÍCULO TERCERO: TENER** como terceros interesados a cualquier persona que así lo manifieste y cumpla lo señalado en el artículo 38 de la Ley 1437 de 2011

**ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR** la práctica de las siguientes pruebas:

1. Solicitar a la empresa copia de las planillas de pago en detallado, de aportes a la seguridad social integral, de los meses noviembre y diciembre del año 2018, todos los meses del año 2019 y enero, febrero y marzo del año 2020.
2. Solicitar a la empresa el comprobante de consignación de cesantías del año 2018 y 2019 a sus trabajadores.
3. Solicitar al empleador desprendibles de pago de las primas de servicios de diciembre del 2018 junio y diciembre del 2019.
4. Solicitar a la empresa comprobantes del disfruta de vacaciones o pago de las mimas a los trabajadores.
5. Solicitas a la empresa copia del permiso para laborar horas extras expedido por el Ministerio del Trabajo.
6. Solicitar a la empresa desprendibles de pagos de recargos dominicales y festivos de manera detallada y con el recibido de los trabajadores beneficiados de estos.
7. Solicitar a la empresa copia de las actas de entrega de dotación de abril, agosto y diciembre del 2019, con facturas de compra.
8. Solicitar al empleador copia de las autorizaciones escritas por los trabajadores para legalizar los descuentos realizados de las nóminas.
9. Solicitar al empleador desprendibles de nómina legalizados y detallados, en donde se verifique el recibido por los trabajadores de los meses noviembre y diciembre del año 2018, todos los meses del año 2019 y enero, febrero y marzo del año 2020.

**Nota:** Las pruebas documentales solicitadas deberán ser aportadas en medio magnético memoria usb.

**ARTÍCULO QUINTO: TENGASE:** como pruebas dentro de procedimiento administrativo sancionatorio, las hasta ahora recaudadas y las aportadas por las partes.

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de movilidad y zonas de estacionamiento restringido S.A.S, MOVIZER S.A.S"

**ARTÍCULO SEXTO: ADVERTIR** al investigado que contra esta decisión no procede recurso alguno.

**ARTÍCULO SEPTIMO: ASIGNESE** para la instrucción al abogado Juan Felipe Trujillo Soto Inspector de Trabajo y Seguridad Social quien rendirá el informe y proyectará la resolución respectiva.

**ARTÍCULO OCTAVO: LIBRAR** las demás comunicaciones que sean pertinentes.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Pereira, a los quince (15) días del mes de septiembre del año dos mil veinte (2020).



**LINA MARCELA VEGA MONTOYA**  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – COORDINADOR

Elaboró/Transcriptor: Islena Marcela C.  
Revisó: Jessica A.  
Aprobó: Lina Marcela V.  
Ruta electrónica: