



No. Radicado: 08SE2021726600100001143
Fecha: 2021-03-09 04:39:03 pm
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
Depen: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario SANDRA PEREZ
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2021726600100001143

Pereira, 9 de marzo 2021

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta



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

Señor (a)
SANDRA PEREZ
Carrera 12 No 6-32 Barrio Los Andes
Pereira

ASUNTO: Notificación aviso Resolución 00050

Respetada Señora.

Teniendo en cuenta que mediante resolución 1590 de 2020 el señor ministro de trabajo reactivó los términos en las actuaciones administrativas adelantadas por este ente ministerial, comedidamente, me permito **NOTIFICAR POR AVISO** a usted, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y 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. Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a la señora SANDRA PEREZ, la Resolución 00050 del 29 de enero 2021, proferida por la Coordinadora Grupo PIVC RC-C, En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (6) folios, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 10 al 16 de marzo 2021, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso

Atentamente,

MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE

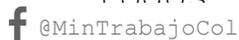
Auxiliar Administrativa

Anexo Cinco (6) folios.

Transcriptor. Elaboró. Liliana G. O.

Ruta. C:/ Documents and Settings/Admón/Escritorio/Oficio doc

Con Trabajo Decente el futuro es de
todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1)3779999

Atención Presencial
Pereira, calle 19 9-75 Ps. 4, y
5. Palacio Nacional.
Dosquebradas, CAM Of. 108
Sta. Rosa Calle 13 14-62 Of. 108
Ed. Balcones de la Plaza.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



12272666

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

Radicación: 11EE2018726600100001107

Querrelado: GRUPO MIS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA

RESOLUCION No. 00050

(Pereira, 29 de enero de 2021)

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

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 y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa GRUPO MIS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADAS identificada con NIT 900335241-1 con dirección de notificación judicial en el km 2.5 autopista Medellín vereda parcelas parque empresarial Portos sabana 80 BD 123 municipio Cota Cundinamarca y/o en la calle 26 número 69B-45 Edificio Corporate Center oficina 605 en la ciudad de Bogotá D.C, empresa representada legalmente por el señor Manuel Lucas Moyano Becerra, empresa con correo electrónico clientes@miscarnesparrila.com

II. HECHOS

Con radicado interno 1107 de fecha 27 de marzo de 2018 se presentó queja ante el Ministerio de Trabajo por presunta violación de los Derechos laborales por parte del empleador GRUPO MISS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA en el sentido que se dio por terminado la relación laboral de la Señora Sandra Pérez, en los términos que a continuación se relacionan:

“... mi caso y mi preocupación por el mismo y a la vez solicitándole una investigación administrativa laboral al restaurante MIS CARNES PARRILLA ya que durante 2 días continuos día 22 de marzo estuve en consulta médica la cual fue avisada a mi jefe inmediato Laura Carvajal un día antes, entre a mi consulta en la que me entregaron mi historia clínica y me envían IDIME para realizar estudios de RX los cuales me realizaron en horario de la tarde luego salí de nuevo la clínica Los rosales en donde estubo en triage durante 6 horas para la colocación de tratamiento para el dolor de rodillas luego me retiro del centro de salud en horario de la noche y me entregaron nuevamente lo que se me realizó y para el día 23 debo presentarme nuevamente en consulta a las 6 de la mañana por Saludtotal en la cual me presente y me enviaron más tratamiento e incapacidad la cual ya no era de utilidad porque era mi día de descanso. De igual manera avisé a mis jefes de la incapacidad y de lo que se realizó al llegar el día 24 en horario de trabajo me entregaron sanción disciplinaria por tres días laborales y que debía retirarme y reintegrarme el día 27 en el horario habitual de 10:45 am a 10 pm. Yo ese mismo día salí de mi trabajo y realice mi derecho de petición donde solicite que se me informe sobre las acciones que me

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

aplican y dónde se encuentran establecidas las mismas la cual no me han sido respondido por ninguno de los jefes inmediatos ni por la abogada de la empresa Diana Carvajal". (Folio 1 a 17).

Con radicado No. 1566 del 8 de mayo del año 2018 la Señora Sandra Pérez, presenta nuevamente petición ante el Ministerio de Trabajo en los términos que a continuación se enuncian:

"Yo Sandra Pérez en calidad de ex trabajadora ex administradora me permito presentarle a usted la siguiente queja en la cual trabajé durante 3 meses bajo la modalidad de un contrato indefinido. Laborando desde las 9 am o un poco más temprano depende de las tareas hasta las 10 pm no tenía pago de pensiones ni ARL ni salario era de 1.400.000 mensual con propinas incluidas sin el pago de horarios nocturnos ni horas extras y estando incapacitada el Señor Célis jefe de zona me despido verbalmente sin darme derecho al debido proceso y sin llamar a descargos aparte de eso después del despido que fue en el último de marzo no me han pagado ni prestaciones sociales e inclusive los citados a este ministerio y inasistiendo a la audiencia manifestando no tener el tiempo sin presentar por alguna. Por lo tanto solicito muy comedidamente se investigue a esa empresa o a su empleador por lo siguiente: No afiliación a seguridad social integral, trabajé más de 48 horas a la semana sin permiso del Ministerio de trabajo, no pagó a tiempo prestaciones sociales, despido Injusto sin la aplicación de un debido proceso estando enferma, solicito su despacho igualmente se pida copia de los contratos de trabajo de trabajadores y se haga una visita de carácter urgente a este establecimiento comercial del centro comercial Victoria. (Folio 23).

Por medio del Auto No. 913 de fecha 16 de abril del año 2018, se inicia Averiguación Preliminar en contra de la empresa GRUPO MISS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA y mediante oficio número 08SE2018726600100002660 del 4 de septiembre de 2018, se envía por correo certificado 4-72, comunicación al representante legal de la empresa, comunicando el contenido del Auto No 913 del 16 de abril de 2018 por medio del cual se dispuso iniciar averiguación preliminar en contra de la empresa GRUPO MISS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA, el oficio fue recibido en la empresa. (Folios 24 a 27).

Con radicado interno número 1347 de 7 de noviembre 2018 la apoderada de la empresa Diana Carreño Carvajal manifiesta ante el Ministerio de trabajo que solicita respetuosamente al despacho indicar:

"en qué estado se encuentra la investigación adelantada ya que no se nos ha dado a conocer ningún aspecto en el cual como empresa podemos colaborar con establecer los hechos que dieron inicio a la misma ya que como empresas importante brindar todo lo que esté a nuestro alcance para una pronta y oportuna solución y de esta manera poder archivar las diligencias que correspondan". (Folio 29).

Con Auto 00640 del 12 de marzo de 2019 se reasigna el expediente a la Inspectora de Trabajo Gloria Edith Cortes Díaz. (Folio 29).

Con radicado interno No. 1597 del 12 de abril de 2019 se da respuesta requerimiento del auto 913 y se aporta por parte de la empresa la documentación consistente en (folio 30 a 190):

1. Copia del certificado de existencia y representación legal de la empresa.
2. Poder.
3. Copia del Rut.
4. Copia de los procesos sancionatorios realizados de la compañía Pereira durante los últimos 6 meses.
5. Copia de nómina de salarios de los trabajadores para los meses descritos en el requerimiento.
6. Copias de planillas de aportes al sistema general de seguridad social.
7. Listado de trabajadores de la compañía radicados en la ciudad de Pereira precisando dirección, teléfono y correo electrónico.

En fecha del 10 de junio de 2019 se profiere auto de mérito para iniciar procedimiento Administrativo Sancionatorio, el cual es comunicado a la empresa con el oficio radicado interno No 08SE201972660010000226 y enviado por correo certificado 4-72, el cual fue devuelto. (Folios 284 y 285).

Con Auto número 2232 del 11 de Julio 2019 dentro de radicado interno 1107 se inicia Procedimiento Administrativo Sancionatorio y se formulan cargos en contra de la empresa referenciada. (Folios 196 y 197).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Con radicado interno No. 08S2019726600100002355 de fecha 30 de julio de 2019 se comunica señor Manuel Lucas Moyano Becerra que debe presentarse para notificación personal del auto de formulación de cargos, el oficio es enviado por correo certificado 4-72. (Folio 198).

El día 12 de agosto de 2019 se notifica al señor CESAR AUGUSTO CELIS, identificado con la cedula de ciudadanía No 10027942 del contenido del Auto por el cual se formulan cargos a la empresa GRUPO MISS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA. (Folio 199 a 212).

El 3 de septiembre 2019 con radicado interno 11EE201972660010003825 se presentan descargos por parte del empleador GRUPO MISS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA, ante el Ministerio de Trabajo. (Folios 213 a 282).

Por medio del auto número 3100 del 2 de octubre de 2019 se decretan pruebas y se comunica a la empresa por medio del oficio número 08SE20197266100003071 el cual es enviado por correo certificado 472 con el número de guía YG24G1869984CO y es entregado la empresa el 18 de octubre de 2019. (Folios 286 a 288). Con el auto número 00248 del 7 de febrero de 2020 se da traslado para alegatos de conclusión y se comunica a la empresa por medio del oficio número 08SE20197266100000349, el cual es enviado por correo certificado 472 con el número de guía YG252322355CO. (Folios 286 a 288).

Que con decreto 417 de 2020 el señor Presidente de la Republica, declaro el estado de emergencia social, económica y ecológica, a su vez el Ministerio de trabajo expidió las circulares 21 relacionada con las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y la declaratoria de emergencia sanitaria y la circular 22 referente a la fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria.

Que el Señor Ministro Del Trabajo en uso de sus facultades legales, expidió la Resolución Nro. 0784 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria" declarada en atención a la aparición del virus COVID-19, Que en el numeral uno (1) del artículo dos (2) de la mencionada Resolución, se establece como medida administrativa a implementar, no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia de las Direcciones Territoriales, implicando con ello la interrupción de los términos de caducidad y prescripción de los diferentes procesos que adelante el Ministerio del Trabajo, a partir del 17 de marzo de 2020.

Que el decreto 491 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, señalo las facultades con las que cuentan las autoridades de manera temporal conforme a la emergencia declarada, como la notificación y comunicación de actos administrativos a través de medios electrónicos en su artículo 4. Así como también la suspensión total o parcial de términos en las actuaciones en el artículo 6.

Que, el 01 de abril de 2020 se expidió la Resolución Nro. 876 del 2020 "Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias de la Resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020", estableciendo en sus artículos 1 y 4, modificando los numerales 1 y 3 del artículo 2, manteniendo la interrupción de términos hasta cuando se supere la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social en los términos del inciso 3º del artículo 6º del Decreto 491 de 2020 así como la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, por lo cual se reanudarán los términos a partir del día hábil siguiente, en las condiciones señaladas en las normas procesales que regulan la interrupción y reanudación de términos.

Que, el día 08 de septiembre de 2020 el Ministro de Trabajo expidió la Resolución Nro. 1590 "Por medio de la cual se levanta la suspensión de términos de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios a cargo del Ministerio del Trabajo, acto administrativo publicado en el diario oficial el día 9 de septiembre de 2020

En vista de que no fue recibido el auto de alegatos el mismo fue publicado en la pagina web del ministerio, en la siguiente ruta: NOTIF.AVISO DT-RDA- AUTO 00246 R.L. GRUPO MIS S AS Ruta: <http://mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/notificaciones/actos-administrativos>. (Folio 296)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

A través del Auto No. 2232 del 11 de julio de 2019, este despacho formuló cargos y ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra del empleador GRUPO MISS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA, por la presunta violación a la normatividad laboral vigente.

El cargo formulado fue:

"CARGO PRIMERO: Presunta Violación al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo por presuntamente sancionar la Señora SANDRA PÉREZ PAUSAYU sin antes haber sido oída del porque no se presentó a trabajar sin una excusa suficiente."

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Aportadas por parte de la empresa a solicitud del Ministerio del Trabajo:

1. Copia del Rut.
2. Copia del certificado de existencia y representación de la empresa expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá.
3. Poder general elevado a escritura pública y conferido a la suscribiente del oficio por parte del representante legal de la compañía.
4. Copia de los procesos sancionatorios realizados en la compañía – sede Pereira durante los últimos 6 meses.
5. Copia de la nómina de salarios de los trabajadores para los meses descritos en el requerimiento.
6. Copias de planillas de aportes al sistema general de seguridad social.
7. Listado de trabajadores de la compañía radicados en la ciudad de Pereira precisando dirección, teléfono y correo electrónico.
8. Copia de reglamento de trabajo.
9. Escrito de descargos.
10. Sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral de pequeñas causas Laborales de Pereira, rad: 660014105001201800300.
11. Comprobante de pago realizado en cumplimiento del fallo proferido por el Juzgado Primero Laboral de pequeñas causas Laborales de Pereira, rad: 660014105001201800300I.
12. Solicitud radicada ante el Juzgado Primero Laboral de pequeñas causas Laborales de Pereira para el desarchivo del proceso, por medio del cual se evidencia el cumplimiento de lo ordenado por el citado despacho, junto con la orden de archivo de este.

Aportadas por parte de la quejosa en escrito presentado ante Ministerio del Trabajo

1. Escrito de queja de fecha 27 de marzo de 2018 rad:1107.
2. Copia de historia clínica triage
3. Copia certificado de incapacidad.
4. Historia clínica.
5. Sanción disciplinaria.
6. Copia derecho de petición.
7. Escrito de queja de fecha 05 de agosto de 2018 rad:1166.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En cuanto a los descargos la empresa presentó escrito suscrito por la señora Clara Ibeth Gomez, quien radica el 02 de septiembre del 2019 con consecutivo número 3810 escrito en el cual manifiesta lo siguiente:

" Consideraciones previas

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Sea lo primero indicar que, previa evaluación del auto que inicia el procedimiento administrativo sancionatorio es posible constatar que no reposa la totalidad de la trazabilidad sobre lo acontecido con la señora Sandra Pérez Paussayu.

Lo anterior, por cuanto como se entrará a explicar la señora Pérez inició un proceso ante la jurisdicción ordinaria laboral respecto de los mismos hechos que dieron origen a la queja interpuesta ante el Ministerio de Trabajo Seccional Risaralda, el cual ya fue archivado por cumplimiento del fallo emitido por el despacho judicial de conocimiento.

De la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo

Tal como lo declaró el juez de conocimiento ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, el contrato de trabajo suscrito con la Señora Sandra Pérez Pausayu el 19 enero de 2018, finalizó de mutuo acuerdo entre las partes el 30 de marzo de la misma anualidad, conforme lo permite el literal b del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, cerrando toda posible diferencia acaecida entre las partes en vigencia de la relación laboral, entre ellas, por un lado, las faltas disciplinarias cometidas por la ex trabajadora; y, por el otro los procedimientos que respecto de ellas se hallan adelantado por parte de la compañía.

Ello, reviste de importante relevancia, por cuanto es información que no se encuentra en conocimiento del Ministerio de Trabajo y con base en la cual desaparece la causa objetiva que dio inicio al procedimiento administrativo sancionatorio que nos ocupa.

En este orden de ideas, en ausencia de la causal que objetivamente fundamente la continuación del proceso administrativo, hay lugar a que se ordena el cierre de este sin lugar a imponer sanción alguna. Aunado a ello, debe decirse que, todos los argumentos esbozados por la Señora Sandra Pérez ante el Ministerio de Trabajo, fueron controvertidos ante la jurisdicción ordinaria laboral sin que haya habido lugar a condenas por tales conceptos, por cuanto todas aquellas diferencias quedaron allí dirimidas.

Lo acaecido con tal proceso fue una sentencia condenatoria por concepto totalmente distinto a los que aquí nos ocupa cuyo fallo fue acatado en oportunidad debida, haciendo que mi representada pagara favor de la Señora Sandra Pérez la suma de 10.070.725 tal como se constatará el documento que sea llega como prueba.

Grupo Miss SAS cumple con la normatividad laboral vigente.

El Ministerio de trabajo no puede desatender una realidad jurídica consistente en que todas las actuaciones que ha llevado mi representada frente a sus trabajadores se encuentran enmarcadas en la ley. Revisando con suma cautela el fallo emitido por el juzgado primero municipal de pequeñas causas laborales de Pereira no se evidencia que el despacho haya evidenciado desconocimiento alguno por parte de mi representada de los derechos fundamentales de la señora Pérez, lo que es muestra contundente del correcto actuar de ella en lo que se refiere a sanciones disciplinarias que se hayan inventado contra la quejosa.

Es más del cálculo de la liquidación de acreencias laborales no se identifica ningún descuento relativo a los días de suspensión que la señora Pérez aduce en su escrito, haciendo todavía más evidente la ausencia en el desconocimiento de las normas laborales existentes.

Es así que indistintamente de que se haya suscrito un documento, que fue precedido por el procedimiento disciplinario dispuesto para tal época, lo cierto es que nunca se hizo efectiva la sanción allí plasmada, absteniéndose mi representada descontar el valor de los días de trabajo en que se debían efectuar derivados de la supuesta sanción disciplinaria a imponerse y que como consta en el documento que reposa en el expediente fue aceptada sin objeción alguna por parte de la señora Pérez.

Buena fe

La buena fe cabe recordar que es uno de los principios generales del derecho consagrado en el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia que, entre otros, gobierna las relaciones entre los ciudadanos sirve de fundamento al ordenamiento jurídico; informa la labor del intérprete, y, constituye un decisivo instrumento de integración del sistema de fuentes colombiano.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

La Corte Constitucional ha precisado que existen dos principios derivados de la buena fe, indistintamente relacionados entre sí aunque, con identidad propia, en los cuales, se presenta con mayor nitidez una conexión con el derecho constitucional al debido proceso. Se trata de los principios de confianza legítima y respeto por el acto Propio cuyo contenido se hace explícito a continuación.

(...)

Es por esto por lo que la buena fe con la que actuó mi representada debe ser declarada probada, en tanto que dentro del expediente no obra prueba en contrario y la misma tiene el valor de exonerar la responsabilidad a mi representada, Grupo Miss.

La actuación de mi representada se han marcado dentro del contexto de la buena fe, en qué tanto que ,bajo ninguna arista ha pretendido vulnerar los derechos de sus trabajadores entre ellos los de la señora Pérez ,con actuaciones carentes de legalidad.

Efectivamente, la imposición de sanciones no se hizo con la idea de afectar los derechos de la trabajadora, sino hacer un llamado al orden, el cual, se encuentra dentro de las potestades que tiene todo empleador en el ejercicio de subordinación que ejerce frente a sus trabajadores.

Ahora bien mi representada no considera que tal argumento sea óbice para desconocer los derechos de su fuerza de trabajo, razón por la cual da pleno cumplimiento a la normatividad laboral y, en caso de error acata órdenes de cualquier autoridad que esté llamada a hacerlo como en el presente caso lo fue el Juzgado Primero Laboral de Pequeñas Causas de Pereira.

INEXISTENCIA DE DAÑO A LOS BIENES JURÍDICOS DE SANDRA PÉREZ

Con el objeto de que el Ministerio se abstenga dar continuidad con el proceso sancionatorio de la referencia, es menester que esta autoridad tenga en cuenta que entró el expediente administrativo no existe prueba de que se esté causando daño alguno a la señora Sandra Pérez por parte de la Compañía, en tanto resulta evidente que con el cumplimiento de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral de Pequeñas Causas de la ciudad de Pereira se subsanó toda diferencia acaecida en vigencia la relación laboral aunado a que las sanciones que fueron impuestas en el curso de ella nunca se hicieron efectivas.

Así mismo, no se puede ignorar esta autoridad que, al exigir a los colaboradores de la compañía el cumplimiento de la normatividad que rige las relaciones laborales hace parte de las potestades que están en cabeza suya derivada de la subordinación que ejerce sobre sus subalternos, siempre que no se desconozcan los derechos fundamentales de estos como en el efecto se verificó con lo acaecido con la señora Pérez Pausayi.

La remota posibilidad de evidenciar una imperfección del esquema sancionatorio en el curso del proceso disciplinario objeto de estudio, pudo conciliarse ante la jurisdicción ordinaria laboral, lo cual no fue objeto de sanción por cuanto no se desconocieron derechos de la extrabajadora ,habiéndolos reconocido en su integridad con el cumplimiento del fallo que se anexa con este escrito.

Con base en lo expuesto mi representada se encuentra exenta de asumir algún tipo de responsabilidad sobre las presuntas causas que dio lugar a la queja ante el Ministerio.

(...)

Por ende se solicita el archivo del Proceso Administrativo Sancionatorio."

La empresa no presentó escrito de alegatos de conclusión, sin embargo, para la fecha del 28 de octubre de 2018 envió escrito vía correo electrónico en el cual manifiesta:

"GRUPO MISS SAS, con el fin de procurar la celeridad en el trámite de la presente investigación, e igualmente en virtud de lo estipulado en el artículo 200 de la ley 1955 del año 2019, se permite solicitar al ente ministerial la terminación del proceso administrativo sancionador iniciado con ocasión de la presentación de la queja por parte de la señora Sandra Pérez el día 27 de marzo de 2018.

En este orden de ideas y en virtud de lo dispuesto en el inciso primero de la norma aludida, nos permitimos manifestar que la compañía, se allana o acepta el incumplimiento a las normas objeto verificación. Así pues, solicitamos la suspensión del presente proceso administrativo sancionatorio con el fin que se dé inicio al plan de mejora, en los términos que disponga la Dirección Territorial de Risaralda

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

"ARTICULO 200. TERMINACION DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO LABORAL

(...)

Bajo este derrotero, resulta loable que el despacho proceda a decretar la suspensión del presente trámite administrativo y, en consecuencia, emita las directrices en las cuales adelantara el plan de mejora con mi prohijada, en relación con las situaciones y hechos que son objeto de verificación, conformidad y la norma citada.

Así pues, en la medida que el proceso administrativo sancionatorio de la referencia se encuentra en etapa de practica de pruebas, pues el último acto administrativo notificado, corresponde al 7 de octubre del año 2019, por el cual se decretó la práctica de unas pruebas, de conformidad con lo señalado en el inciso tercero del citado artículo 200 de la Ley 1955 de 2019, solicitamos que se proceda con una disminución de la tercera parte de la eventual sanción que por concepto de incumplimiento a las normas objeto de verificación se pueda imponer a mi representada."

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3811 de 2018.

Después de revisar y analizar detalladamente las etapas del Procedimiento en particular, todas las Pruebas disponibles, y determinar que todas las Actuaciones Procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad y cumpliendo lo ordenado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede este despacho a resolver el respectivo Procedimiento Administrativo.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

El procedimiento administrativo sancionatorio tuvo origen con el radicado interno 1107 de fecha 27 de marzo de 2018, en el cual se presentó queja ante el Ministerio de Trabajo por presunta violación de los Derechos laborales por parte del empleador GRUPO MISS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA en el sentido que se dio por terminado la relación laboral de la Señora Sandra Pérez, tras un proceso disciplinario sin el respeto del debido proceso.

Una vez verificado el contenido de la queja se procede a iniciar averiguación preliminar, se solicita a la empresa documentación y se asigna el proceso al Inspector de Trabajo Jorge Eliecer Garcia Osorio, quien comunica el auto de averiguación preliminar a la empresa en agosto del año 2018, de manera posterior el proceso fue reasignado a la Inspectora de Trabajo Gloria Edith Cortes Diaz, quien una vez tuvo conocimiento del expediente se comunicó de manera telefónica con la empresa específicamente con el departamento de Talento Humano y puso al tanto del estado del proceso a la jefe de recursos humanos y solicitó se allegara la documentación al despacho.

La empresa aporta como pruebas copia del reglamento de trabajo visto a folios 155 a 189, así mismo a folio 190 se aprecia la socialización de este de fecha 21 de febrero de 2018 a los trabajadores de la sede victoria.

Allega también copia de dos sanciones disciplinarias a los señores David Camilo Noreña de fecha 25 de septiembre de 2018 (folio 64) y de la señora Sandra Pérez de fecha 23 de marzo de 2018 (folio 65) en las que se observa claramente, la comunicación de la decisión adoptada por la empresa, de sanción, mas no se observa que para la imposición de estas se hubiera escuchado a los sancionados en descargos.

Presenta con los descargos la empresa, copia de la sentencia proferida por el juez primero municipal de pequeñas causas laborales de Pereira, Doctora Paula Andrea Alvarez Isaza, en la cual se condena a la

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

empresa al pago de una sanción moratoria y de unos pagos insolutos de vacaciones y prestaciones sociales, los cuales no son objeto del presente proceso administrativo.

Finalmente es importante resaltar que la empresa en comunicación enviada por correo electrónico de fecha 28 de octubre se allana o acepta el incumplimiento a las normas objeto de verificación. Solicitando además que se de aplicación a lo contenido en el artículo 200 del Plan nacional de desarrollo, lo cual no es posible por cuanto el mismo aun no ha sido reglamentado, más se tendrá esta como atenuante al momento de la dosificación de la sanción.

B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

Se procede a realizar la valoración jurídica del cargo formulado en relación con las normas en que se soportan con el fin de exponer los argumentos jurídicos que mantengan dichas imputaciones:

El cargo formulado fue:

"CARGO PRIMERO: Presunta Violación al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo por presuntamente sancionar la Señora SANDRA PÉREZ PAUSAYU sin antes haber sido oída del porque no se presentó a trabajar sin una excusa suficiente."

La normatividad establecida en el Código Sustantivo del Trabajo y trasgredida por el empleador, establece:

"ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite."

Ahora bien, con el soporte documental arrimado al expediente, se puede observar que el reglamento interno de trabajo guarda relación con la normatividad descrita del código sustantivo de trabajo, en el sentido de que en el Capítulo XVII artículo 53, el cual indica que:

"La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo"

Así mismo en el artículo 56 ídem, establece:

"antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca."

Situación está que no es evidenciada, en el expediente que se hubiera realizado, por cuanto a folios 64 y 65 la empresa aporta unas sanciones disciplinarias sin que demuestre en ellas que los trabajadores fueron oídos en descargo, tal y como lo menciona el reglamento de trabajo y el artículo 115 de código sustantivo de trabajo antes relacionado.

No podemos olvidar que la corte constitucional en Sentencia C-593 de 2014, magistrado ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, estableció con relación a los procesos disciplinarios lo siguiente, lo cual es de obligatorio cumplimiento.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

"En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente". De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones". Negrilla y subraya del despacho

Por otra parte, y como ya se estableció en el acápite anterior la empresa en escrito del 28 de octubre de 2019, acepta y se allana al incumplimiento de la norma precedida, merece ser sancionada, claro está, y como también ya se indicó esta manifestación será tenida en cuenta como atenuante en el momento de la dosificación de la sanción.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

La sanción cumplirá en el presente caso una función de protección al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y concordantes en materia laboral, específicamente en lo que se refiere al procedimiento para la imposición de sanciones del que trata el artículo 115 del código sustantivo del trabajo.

Considera el despacho de conformidad con la función de policía administrativa que nos otorga la Ley 1610 de 2013, que la empresa GRUPO MIS SOCIEDAD POR ACCIONES no dio aplicación y cumplimiento a las normas laborales en el sentido de no dar aplicación a lo reglado en el artículo 115 del código sustantivo del trabajo, al no escuchar en descargos a los trabajadores previo a la imposición de las sanciones disciplinarias, posición que obedece al resultado del análisis de todo el material probatorio arrojado a la investigación en relación con los cargos formulados en el Auto No.2232 del 11 de julio de 2019 y lo hace objeto de la sanción de multa.

D. GRADUACION DE LA SANCIÓN

La vigencia o subsistencia del quebrantamiento normativo: el investigado no dio aplicación y cumplimiento a la legislación laboral colombiana con lo que incurrió en la violación de la siguiente norma laboral: artículo 115 del código sustantivo del trabajo.

Tasación de la sanción: Finalmente observados los presupuestos expuestos el Despacho y en particular por la violación de la normatividad vigente, teniendo en cuenta:

La gravedad de la falta, la acción del empleador contraría el espíritu del legislador, atenta contra el orden jurídico-institucional que pretende hacer valer los derechos fundamentales del trabajo.

Según el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013:

"Artículo 12. Graduación de las sanciones. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores"

Para el caso en particular y para efectos de determinar la graduación de la sanción con base en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se observa la concurrencia de los siguientes criterios establecidos en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013:

"8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas."

La empresa GRUPO MISS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA, a través de su apoderada general, reconoció en el escrito enviado por correo electrónico y antes del decreto de pruebas la infracción de la norma expuesta en el cargo formulado, por lo tanto, el despacho lo tendrá en cuenta como atenuante de la sanción pecuniaria a imponer a su vez se le informa a la empresa que la aplicación del artículo 200 de la Ley 1955 de 2019 aún no ha sido reglamentado, solo existe un proyecto de Decreto "Por el cual se reglamenta el artículo 200 de la Ley 1955 de 2019, relativo a la terminación del procedimiento sancionatorio laboral" por tal razón no tiene aplicación en el caso que nos ocupa.

Conocido esto, procede la imposición de la carga pecuniaria bajo el título de sanción que a su vez guarda un elemento que puede denominarse proporcionalidad, componente que relativiza la multa a la gravedad de la infracción y a un límite económico, establecido para este caso en el artículo 486 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 7, Ley 1610 de 2013, el cual consagra que los funcionarios del Ministerio del Trabajo están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente más alto según la gravedad de la infracción y mientras subsistan, lo que muestra que no existe una mera discrecionalidad sino que la Ley ha impuesto el parámetro en que desenvuelve el funcionario.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 201 de la ley 1955 de 2019 "por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022, pacto por Colombia, pacto por la equidad" que establece:

ARTÍCULO 201. FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT). Créase el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (Fivicot), como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos se destinarán a fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social.

El Fondo estará conformado por las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical.

PARÁGRAFO. El Gobierno nacional reglamentará el presente artículo en el plazo máximo de seis (6) meses.

Artículo reglamentado por el decreto 120 del 28 de enero de 2020, a su vez el ministerio de trabajo con memorando interno 08S12020330000000000098, del 3 de enero de los corrientes, estableció las directrices y lineamientos para el trámite y recaudo de multas impuestas por el Ministerio del trabajo con destino al fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social (FIVICOT).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

En consecuencia

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa GRUPO MIS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADAS identificada con NIT 900335241-1 con dirección de notificación judicial en el km 2.5 autopista Medellín vereda parcelas parque empresarial Portos sabana 80 BD 123 municipio Cota Cundinamarca y/o en la calle 26 número 69B-45 Edificio Corporate Center oficina 605 en la ciudad de Bogotá D.C, empresa representada legalmente por el señor Manuel Lucas Moyano Becerra, empresa con correo electrónico clientes@miscarnesparrila.com, por infringir el contenido del artículo artículo 115 del código sustantivo del trabajo.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a la empresa GRUPO MIS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADAS identificada con NIT 900335241-1 una multa de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, equivalente a cuatro millones quinientos cuarenta y dos mil seiscientos treinta pesos m/cte (\$ 4.542.630.00), y a 125.11 unidades de valor tributario (UVT) que tendrán destinación específica al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARAGRAFO: Advertir que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12%) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley.

PARAGRAFO: Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL - Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la Cuenta denominada DTN - OTRAS TASAS MULTAS Y CONTRIBUCIONES NO ESPECIFICADAS ENTIDADES, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtrisaralda@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, mmosquera@mintrabajo.gov.co y mcgarcia@mintrabajo.gov.co.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a a la empresa GRUPO MIS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADAS identificada con NIT 900335241-1 y/o los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), y 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.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira a los veintinueve (29) días del mes de enero de 2021



LINA MARCELA VEGA MONTOYA
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - COORDINADOR

Elaboró/Transcriptor: Wanda C.
Revisó: Jessica A
Aprobó: Lina Marcela V.

Ruta electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lvega_mintrabajo_gov_co/Documents/2021/RESOLUCIONES/SANCION/12.RESOLUCION ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA GRUPO MISS.docx