



No. Radicado: 08SE2022725200100001267
Fecha: 2022-05-05 08:49:39 am
Remitente: Sede: D. T. NARIÑO
Depto: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario: CARLOS ARTURO SILVA CORAL
Anexos: 1 Folios: 1
08SE2022725200100001267

PASTO, 05/05/2022

Señor(a), Doctor(a),
CARLOS ARTURO SILVA CORAL
Representante legal y/o quien haga sus
Dirección Urbanización San Luis Torre 16
PASTO – NARIÑO



ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO MEDIANTE PUBLICACIÓN EN PAGINA ELECTRONICA
Radicación 02EE2020410600000014200

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a CARLOS ARTURO SILVA CORAL, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 12993795, de la Resolución 0118 de 06 de abril de 2022, proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través del cual se resuelve un proceso administrativo sancionatorio

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en catorce (14) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante COORDINADOR (E) si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante COORDINADOR (E) si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

SEBASTIAN ROSERO BRAVO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado

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

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
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



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



14834284

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO
GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Radicación: 02EE2020410600000014200
Querellante: CARLOS ARTURO SILVA CORAL
Querellado: SERVITEM LTDA TRANSPORTE Y MENSAJERÍA

**RESOLUCIÓN No. 0118
San Juan de Pasto, 06 de abril de 2022
“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”**

**LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN,
INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – CONCILIACIÓN DE LA
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta lo siguiente:

I. INDIVIDUALIZACIÓN DE LA INVESTIGADA

Se decide en el presente acto administrativo la responsabilidad que le asiste a la sociedad **SERVITEM LTDA TRANSPORTE Y MENSAJERÍA**, identificada con el NIT. 800177030-3, representada legalmente por el señor **JORGE ALBERTO ORTIZ ENRÍQUEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 12.970.107, o por quien haga sus veces, con dirección del domicilio principal en la calle 19 N° 26-51 de la ciudad de Pasto (Nariño), con teléfono comercial 1 N° 7223325, y con correo electrónico: jorge.ortiz@servitemltda.com, datos que se extraen del Certificado de Cámara de Comercio adjunto al expediente.

II. HECHOS

El día 24 de marzo de 2020, se allega a este Despacho, mediante registro PQRDS, queja del señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 12.993.795, radicada en esta entidad en la misma fecha con el número 02EE2020410600000014200, mediante la cual el quejoso informa que presuntamente su empleador **SERVITEM LTDA TRANSPORTE Y MENSAJERÍA** ha incurrido en las siguientes acciones y omisiones: *“solicito su colaboración ya que el día 3 de febrero empecé a laboral con la empresa **SERVITEM LTDA**, Nit. 800.177.030. -3 en Pasto (Nariño), como conductor con un salario mínimo legal vigente más horas extras y que hasta el momento no se me ha cancelado ningún salario por lo cual decidí renunciar y la empresa no me da ninguna respuesta a mi liquidación y los salarios atrasados”*.

Por lo anterior, mediante Auto N° 0110 del 6 de octubre de 2020, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliación – Territorial, ordenó la apertura de averiguación preliminar en contra de la empresa **SERVITEM LTDA TRANSPORTE Y MENSAJERÍA**, con dirección del domicilio principal en la calle 19 N° 26 - 51 de la ciudad de Pasto (Nariño), con teléfono comercial 1 N° 7223325, y con correo electrónico: jorge.ortiz@servitemltda.com, por la presunta vulneración de normas laborales y de seguridad social, comisionando para su trámite a la servidora pública **YAMILE PANTOJA BASTIDAS**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Nariño, funcionaria que avocó el conocimiento de la actuación administrativa.

En el Auto N° 0010, se ordenó, además, decretar las pruebas necesarias y pertinentes, a efectos de verificar los hechos denunciados, y se solicitó a la empresa querellada aportara los siguientes documentos:

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

1. Copia del contrato laboral del señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL**, suscrito en el año 2020.
2. Copia de las nóminas de pago de salarios de los trabajadores que laboran en la empresa del periodo enero a septiembre de 2020, donde se incluya al señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL**, con firma de recibido por parte de los trabajadores o prueba de que se haya consignado su pago en la cuenta de ahorros de cada trabajador.
3. Copia de las liquidaciones de prestaciones sociales que se hayan realizado en el año 2020, de los trabajadores a quienes se les haya liquidado prestaciones sociales (cesantías, intereses de las cesantías, prima de servicios y vacaciones) con constancia de su pago en efectivo o prueba de su consignación en la cuenta bancaria del trabajador, donde se incluya al señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL**.
4. Copia de las planillas integradas de liquidación de aportes, donde se pueda evidenciar el pago de aportes a salud, pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar de los trabajadores, durante el año 2020, donde se incluya al señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL**.

Ante la comunicación del auto de averiguación preliminar la querellada remitió respuesta en fecha 18 de noviembre de 2020, en la cual informó y adjuntó lo siguiente:

1. Sobre el contrato laboral suscrito entre el señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL** y **SERVITEM LTDA TRANSPORTE Y MENSAJERÍA**, manifestó que fue de manera verbal, con fecha de inicio el día 3 de febrero de 2020 y terminó el 20 de marzo del mismo año (periodo de prueba).
2. adjuntó copias de las nóminas de febrero y marzo de 2020, en las cuales se encuentra incluido el señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL** con los respectivos comprobantes.
3. Adjuntó copia de las liquidaciones de prestaciones sociales realizadas en el año 2020, adjuntó comprobantes de pago.
4. Adjunto copias de las Plantillas Integradas de Liquidación de Aportes, a salud, pensión, riesgos laborales y subsidio familiar, incluido el señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL**.

EL día 18 de enero de 2021, la Inspectoría Comisionada solicitó información adicional por medio de oficio con radicado 08SE2021725200100000072, en la cual se requiere a la empresa investigada para que aporte el comprobante de consignación del salario y prestaciones sociales, así como el formato PILA correspondientes al periodo laborado por el señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL**.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, si bien se aportaron algunos recibos de pago, estos corresponden, al parecer al pago de nómina de otros empleados y en algunos de ellos no se registra al quejoso y otros resultan ilegibles; de allí que se solicitó nuevamente información concreta y exclusiva del señor **SILVA CORAL**, a fin de constatar los hechos objeto de la queja.

Mediante oficio de fecha 18 de febrero de 2021, la investigada dio contestación al requerimiento de información de forma extemporánea, anexando comprobante de pago del salario del mes de febrero de 2020 del querellante, pago realizado de manera extemporánea el día 19 de mayo de 2020 y aportando también planilla PILA correspondiente a los aportes del quejoso del periodo 3 de febrero a 20 de marzo de 2020; sobre el pago a favor del querellante de los veinte (20) días laborados durante el mes de marzo de 2020 y la liquidación de prestaciones sociales del periodo laborado, la investigada manifestó que la gerencia financiera ha intentado realizar el pago de lo adeudado al trabajador, pero que la cuenta se encuentra inactiva y solicita que se le informe un medio de pago, para satisfacer la obligación insoluta.

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

Con fundamento en lo anterior, mediante oficio de fecha 21 de septiembre de 2021, el Despacho requirió a la empresa investigada para que aporte lo siguiente, a efectos de archivar la presente actuación administrativa: **1.** Contrato de transacción suscrito con el ex trabajador y quejoso, mediante el cual se verifique el pago de al menos los siguientes valores, por concepto de derechos ciertos e indiscutibles: salarios: \$ 733.130; cesantías : \$ 128.030; intereses a las cesantías: \$ 2.560; prima de servicios: \$ 128.030 y vacaciones: \$57.301; para un total por concepto de prestaciones sociales, vacaciones y salarios de \$ 1.049.051 (...). **2.** Si no es posible adjuntar el contrato de transacción, se deberá adjuntar título judicial a nombre del señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL**, identificado con cédula de ciudadanía N° 12.993.795, en cual se consigne al menos el valor de \$1.049.051, por concepto de saldo de salarios y prestaciones sociales. Ante el anterior requerimiento el querellado se rehusó a recibirlo y guardó silencio.

Por encontrar, que presuntamente hay incumplimiento de normas laborales y de seguridad social, mediante Auto de Trámite N° 0348 del 4 de noviembre de 2021, se comunicó la existencia de méritos para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio, al representante legal de la sociedad **SERVITEM LTDA TRANSPORTE Y MENSAJERÍA**, mediante correo certificado por la empresa de correo 472, siendo la comunicación rehusada por el investigado, según constancia que reposa en el expediente.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto N°0413 del 6 de diciembre de 2021 se dio inició a un procedimiento administrativo sancionatorio y se formularon los siguientes cargos en contra de la sociedad **SERVITEM LTDA TRANSPORTE Y MENSAJERÍA**:

CARGO PRIMERO: Haber incumplido presuntamente con el deber de pagar al querellante el salario, habida consideración de que, según lo determina el artículo 57 N° 4 del C.S.T., es una de las obligaciones especiales del empleador, pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos; en concordancia con lo establecido en el artículo 134 del C.S.T., sobre periodo de pago: **1.** El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

CARGO SEGUNDO: Haber incumplido presuntamente con el deber de pagar al querellante el auxilio de cesantía e intereses de cesantías, de conformidad con lo establecido en el artículo el art. 249 del C.S.T., así: "**Artículo 249. REGLA GENERAL.** Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y **proporcionalmente por fracción de año.**" En concordancia con lo descrito en la Ley 50 de 1990, artículo 99: "**Artículo 99º.-** El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características: **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.** **2ª.** El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente. **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 también con el artículo 2.2.1.3.13. del Decreto 1072 de 2015, que establece: "**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 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. El valor liquidado por concepto de intereses, conforme a lo establecido en la Ley 52 de 1975, se entregará directamente al trabajador dentro del mes siguiente a la fecha de liquidación del auxilio de cesantía."

CARGO TERCERO: Haber incumplido presuntamente con la obligación de pagar al querellante la prima de servicios conforme a lo ordenado por el artículo 306 del C.S.T. que establece: "**ARTÍCULO 306. DE LA PRIMA DE SERVICIOS A FAVOR DE TODO EMPLEADO.** <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley

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

1788 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado".

CARGO CUARTO: Haber incumplido presuntamente con la obligación de compensar las vacaciones del querellante una vez terminado su contrato laboral, conforme a lo ordenado por el artículo 186 del C.S.T. que establece: **ARTÍCULO 186. DURACIÓN:** 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (...). Lo anterior en concordancia con lo prescrito por el artículo 1º de la Ley 995 de 2005, que sobre el particular establece: "Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado."

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Este Despacho fundamenta su decisión en los documentos que reposan en el expediente y que son los siguientes:

DOCUMENTOS:

1. Escrito de queja presentada por el señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL**, El día 24 de marzo de 2020, mediante registro PQRDS (folios 1).
2. Certificado de Cámara de Comercio de la agencia Pasto de la empresa **SERVITEM LTDA TRANSPORTE Y MENSAJERÍA**. (folios 2- 3).
3. Respuesta de auto de averiguación preliminar No. 0110 de fecha 6 de octubre de 2020, con fecha de 18 de noviembre de 2020. (folio 6).
4. Copias de las nóminas de febrero y marzo de 2020, en las cuales se encuentra incluido el señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL**.
5. Copia de las liquidaciones de prestaciones sociales realizadas en el año 2020, adjuntos comprobantes de pago.
6. Comprobante de pago del salario del mes de febrero de 2020 del querellante, pago realizado de manera extemporánea el día 19 de mayo de 2020.
7. Planilla PILA correspondiente a los aportes del quejoso del periodo 3 de febrero a 20 de marzo de 2020.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto N° 0413 del 6 de diciembre de 2021, se formularon cargos dentro de la presente investigación, librándose citación para notificación personal al representante legal de la sociedad, sin embargo, la correspondencia se devolvió con nota de "no reside", y por tanto, el auto de cargos se notificó por aviso mediante publicación en la página Web de la entidad el 12 de enero de 2022; sin embargo, la empresa investigada, a través de su representante legal, no presentó descargos, no solicitó la práctica adicional de pruebas, se abstuvo de ejercer ese derecho y guardó silencio.

De otra parte, mediante Auto N° 0248 del 15 de febrero de 2022, se corrió traslado para alegatos de conclusión por tres (3) días, sin embargo, la comunicación fue devuelta con la nota de "rehusado" según certificó la empresa de correos 472 (folio 35). La investigada nuevamente se abstuvo de ejercer ese derecho y guardó silencio.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este Despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021 y Resolución 8455 del 16 de noviembre de 2021 expedidas por el Ministerio del Trabajo; artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

A. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Sea lo primero advertir que, el día el día 24 de marzo de 2020, se allega a este Despacho, mediante registro PQRDS, queja del señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 12.993.795, radicada en esta entidad en la misma fecha con el número 02EE202041060000014200, mediante la cual el quejoso informa que presuntamente su empleador **SERVITEM LTDA TRANSPORTE Y MENSAJERÍA**, no le ha pagado salarios; prestaciones sociales y vacaciones.

Con respecto a los cargos imputados en el presente caso, se encuentra acreditado, que querellante y la empresa investigada acordaron celebrar un contrato verbal de trabajo a término indefinido durante el periodo comprendido entre 3 de febrero de 2020 al 20 de marzo de 2020, fecha en la cual el contrato terminó por decisión del trabajador; que si bien existió esa contratación laboral, el empleador únicamente canceló de manera extemporánea, es decir, el día 19 de mayo de 2020, el salario del querellante correspondiente al mes de febrero de 2020; que a la presente fecha, no existe prueba aportada por la empresa querellada, que permita acreditar que haya cancelado lo correspondiente al salario de los días veinte (20) días laborados en el mes de marzo de 2020, y las prestaciones sociales y vacaciones de todo el periodo laborado; además, mediante documento de fecha 18 de febrero de 2021, el empleador establece que a la fecha de radicación del oficio, no ha cancelado a favor del querellante el salario del mes de marzo de 2020, las prestaciones sociales proporcionales ni ha compensado las vacaciones proporcionalmente al periodo laborado.

Además, sobre la afirmación realizada por el querellado relacionada con que el trabajador se encontraba en periodo de prueba, debe aclararse que según el artículo 77 del C.S.T., el periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, caso contrario se entienden regulados los servicios con las normas generales del contrato, por tanto, en el caso que nos ocupa, y según lo establece el empleador al contestar el requerimiento, la contratación fue verbal, con lo cual no puede presumirse la existencia del periodo de prueba.

No obstante lo anterior, así hubiera existido periodo de prueba, según lo determina el artículo 80 del C.S.T., sobre su efecto jurídico, durante el periodo de prueba los trabajadores gozan de todas las prestaciones sociales, conforme a lo cual el empleador conserva la obligación de pagar los salarios y prestaciones sociales a favor del trabajador, en la medida en que el derecho se vaya causando y de conformidad con las estipulaciones legales, con lo cual, en el presente caso, estaba obligado al pago de los salarios, el auxilio de cesantías, los intereses a las cesantías, la prima de servicios y las vacaciones como descanso remunerado.

Debe advertirse al empleador que el no pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones como descanso remunerado implica el desconocimiento no sólo de normas legales sino de normas de rango superior como es la Constitución Política que establece que el trabajo es un derecho fundamental que por lo general se encuentra en conexidad con otros derechos de igual categoría, tales como el derecho a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social, a la dignidad, y que se trata también de un principio fundamental de nuestro estado social de Derecho. En igual sentido, se le advierte que el artículo 53 de la Constitución Política establece que uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo es la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, lo que obliga al empleador a satisfacer esos derechos mínimos y a la postre justifica la intervención del Estado, a través de las autoridades administrativas del trabajo, para

sancionar el incumplimiento de las normas laborales que son de orden público y los derechos y prerrogativas que conceden son irrenunciables (artículo 14 C.S.T.).

Por las irregularidades mencionadas, y con las pruebas recaudados de oficio, se formularon los cargos descritos, infracciones que se encuentran debidamente probadas, conforme al análisis que se realizó en el pliego de cargos, medios probatorios que hasta este momento no han sido desvirtuadas por la empresa investigada pues en el presente caso si bien la investigada contestó el auto de averiguación preliminar en dicha respuesta no anexó la documentación requerida y además manifestó que el contrato suscrito entre el señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL** y **SERVITEM LTDA TRASNPORTE Y MENSAJERÍA**, fue un contrato verbal, el cual inició el 03 de febrero de 2020 y terminó el 20 de marzo de 2020 (presuntamente en período de prueba); también informó que por parte del señor **SILVA CORAL**, hace falta la entrega del cargo y de los elementos de trabajo (celular, carnet empresarial y elementos de protección. █

Posteriormente el Despacho solicitó a la investigada para que aporte información concreta del quejoso, por ser los documentos en principio aportados ilegibles, e impedir la corroboración de los pagos, cuya omisión se denunció en la queja y constituye el objeto de la presente investigación, ante lo que la sociedad solicitada manifestó que el pago se hizo extemporáneo por problemas técnicos, además, de que la cuenta del quejoso se encontraba inactiva y no fue posible ubicarlo; sin embargo, la empresa investigada no probó tales afirmaciones, y por el contrario, al momento en que se le ofreció la posibilidad de terminar la actuación mediante una transacción con el querellante o la consignación del valor de la liquidación en un título judicial, la investigada rehusó dicha comunicación (folio 12), demostrando que no tenía interés en corregir sus omisiones en el cumplimiento de las normas laborales.

En efecto, como ya se explicó, mediante oficio de fecha 21 de septiembre de 2021, el Despacho requirió a la empresa investigada para que aportará lo siguiente: **1).** Contrato de transacción suscrito con el ex trabajador y quejoso, mediante el cual se verifique el pago de al menos los siguientes valores, por concepto de derechos ciertos e indiscutibles: salarios: \$733.130; cesantías: \$128.030; intereses a las cesantías: \$2.560; prima de servicios: \$128.030 y vacaciones: \$57.301; para un total por prestaciones sociales, vacaciones y salarios de \$1.049.051 (...); **2).** Si no es posible adjuntar el contrato de transacción, se deberá adjuntar título judicial a nombre del señor **CARLOS ARTURO SILVA CORAL**, identificado con cédula de ciudadanía N°12.993.795, en el cual se consigne al menos el valor de \$1.049.051, por concepto de saldo de salarios y prestaciones sociales, con el fin de archivar la actuación administrativa.

Ante el anterior requerimiento la empresa investigada se rehusó a recibirlo y guardó silencio.

Posteriormente, la empresa investigada ante la notificación del auto de cargos y ante la comunicación del auto que corre traslado para alegatos de conclusión nuevamente guardó silencio, con lo cual no pudo aportar o solicitar la práctica de pruebas para desvirtuar los cargos formulados, es decir, no pudo acreditar que haya cumplido las normas laborales en relación con cada cargo formulado. Por lo anterior se confirmará la imputación en cada caso como se explicará más adelante.

B. ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

Este Despacho procede a imponer sanción en contra de la empresa investigada, luego de haberse comprobado que el empleador no cumplió con los deberes consagrados en las siguientes normas:

El artículo 57 N° 4 del Código Sustantivo de Trabajo que establece que: **ARTÍCULO 57 N° 4.- OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.** Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

Sobre el artículo 57, numeral 4 ibídem, relativo a la obligación especial del empleador de pagar la remuneración, se tiene que en nuestra legislación se ha definido el salario como una contraprestación económica que recibe el trabajador por la prestación personal de sus servicios al empleador; su definición está contenida en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, y jurisprudencialmente ha sido ampliada,

como por ejemplo, en la Sentencia C – 521 de 1995, cuando la Corte Constitucional con respecto a la definición de salario estableció:

“Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio, es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones sociales, ni los pagos o suministros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales”.

Esta definición permite establecer que el salario no es una dádiva que el empleador da a sus trabajadores por mera liberalidad, sino todo lo contrario, es un derecho de estos últimos, considerado como una retribución directa y onerosa del servicio que presta el trabajador, cuyo reconocimiento, en los términos fijados por la ley, por el contrato o por el reglamento, forma parte del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, porque mediante su cancelación completa y oportuna, cobran plena vigencia otros derechos relacionados con la dignidad del trabajador y su núcleo familiar.

Además, la Carta Política de 1991 lo erige como un principio mínimo fundamental del trabajo denominado “remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo” (artículo 53 Constitucional), de donde se colige que uno de los fines de cualquier actividad laboral, es obtener una remuneración, cuyo objetivo es solventar las necesidades básicas del trabajador y su familia, y más allá de eso, también busca garantizar la dignidad del trabajador, no solo mediante la satisfacción de sus necesidades básicas, sino también a través de la realización de otros aspectos fundamentales como el acceso a la recreación, a la cultura, y a otros bienes inmateriales que le dignifiquen, por tanto, desconocer su pago, como sucede en el presente caso, es atentar contra las normas laborales y desconocer los principios constitucionales que rigen las relaciones laborales.

En conclusión, aplicando la anterior preceptiva constitucional al caso concreto, de conformidad con la prueba que obra en el expediente y con los argumentos expuestos en precedencia, se tiene que la empresa investigada ha violado la norma contenida en el artículo 57 N° 4 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 25 y 53 Superiores, por lo cual es procedente imponer la sanción correspondiente.

El artículo 134 del C.S.T., que establece: **ARTÍCULO 134.- PERIODOS DE PAGO.** sobre periodo de pago:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

Con respecto a la infracción a la presente norma, la Corte Constitucional también ha determinado que el pago periódico y completo del salario constituye un derecho del trabajador, que implica correlativamente una obligación del empleador, y que si no se satisface genera la vulneración del derecho a la subsistencia del trabajador y al trabajo en condiciones dignas y justas, así lo ha expresado en la Sentencia T – 157 de 2014, en los siguientes términos:

“También hace parte del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la adecuada retribución o remuneración obtenida por la actividad laboral desplegada, es decir, el salario, que en todo caso debe colmar las necesidades y urgencias de quien efectúa la actividad laboral, y que se entienden vitales porque buscan garantizar no solo los derechos fundamentales de quien trabaja sino de su núcleo familiar dependiente, en aspectos tan trascendentales como vivienda, vestido, alimentación, educación, salud, entre otros. Así las

cosas, el pago periódico y completo del salario pactado constituye un derecho del trabajador y una obligación a cargo del empleador, cuyo incumplimiento afecta los derechos a la subsistencia y al trabajo en condiciones dignas y justas".

En conclusión, aplicando la anterior referencia jurisprudencial al caso concreto, de conformidad con la prueba que obra en el expediente y con los argumentos expuestos en precedencia, se tiene que la empresa investigada ha violado la norma contenida en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo establecido en los artículos 25 y 53 Superiores, por lo tanto, se hace necesario imponer la sanción que en derecho corresponda.

El artículo 249 del C.S.T., que sobre el auxilio de cesantías establece: "**Artículo 249. REGLA GENERAL.** Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y **proporcionalmente por fracción de año.**" En concordancia con lo descrito en la Ley 50 de 1990, artículo 99; en concordancia también con el artículo 2.2.1.3.13. del Decreto 1072 de 2015.

Sobre el particular, en la Sentencia T - 661 de 1997 la Corte Constitucional explicó sobre el auxilio de cesantías que esta prestación social se articula como una obligación a cargo del empleador y a favor del trabajador y que originariamente se consagró como eventual remedio frente a la pérdida del empleo, en esa oportunidad el Tribunal Constitucional precisó:

"Se trata sin duda, de una figura jurídica que responde a una clara orientación social en el desarrollo de las relaciones entre empleador y trabajador, estableciéndose un mecanismo que busca, por un lado, contribuir a la mengua de las cargas económicas que deben enfrentar los asalariados ante el cese de la actividad productiva, y por otro -en el caso del pago parcial de cesantías-, permitir al trabajador satisfacer sus necesidades de capacitación y vivienda. La clara relación que existe entre la estructura formal y la función social que cumplen las cesantías no aminora su naturaleza obligatoria. Tratamos, pues, con verdaderas obligaciones de derecho que tienen una vocación solidaria que fortalece el vínculo jurídico existente entre dos partes y que refuerza su necesidad de cumplimiento".

También la jurisprudencia de la Corte Constitucional en diversas providencias ha precisado sobre el auxilio de cesantías que:

- Es una de las **prestaciones sociales** más importantes para los trabajadores y su núcleo familiar que busca cubrir los riesgos a los que está expuesto el trabajador. Esto por cuanto es uno de los fundamentos más relevantes del bienestar de los mismos ya que comprende el respaldo económico de sus titulares para el acceso a bienes y servicios indispensables para el mejoramiento de la calidad de vida de la población asalariada.
- Es un **ahorro forzoso del trabajador** que el empleador está obligado a cancelar a la terminación del vínculo laboral y que al empleado le sirve para subvencionar sus necesidades, mientras permanece cesante o para atender otros requerimientos importantes en materia de vivienda y educación.
- No se trata de un seguro de desempleo, pues su monto es independiente de si el trabajador queda o no desempleado. Sin embargo, es un **derecho irrenunciable** de todos los trabajadores y parte integrante de la remuneración, que además está llamada a cumplir una importante función social.
- En caso de mora en el pago de este auxilio de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 50 de 1990, así como sus intereses, la entidad responsable de la obligación tiene el deber de reconocer y pagar una sanción moratoria consistente en un día de salario por cada día de retardo, hasta tanto se haga efectivo el pago. Para lo cual, solamente es necesario que el afectado acredite la no cancelación dentro del término previsto en las disposiciones legales.

Seguidamente, en la Sentencia SU 448 de 2016 la Corte unificó las posturas constitucionales con respecto a la finalidad del auxilio de cesantías para precisar que es una prestación social encaminada a cubrir un período en el que el trabajador queda cesante (...).

Adicionalmente, la Corte señaló que el auxilio de cesantía ha sido concebido como un patrimonio que se forja día a día por el asalariado y que permanece en poder de los empleadores mientras subsiste el contrato de trabajo. En este orden de ideas, la legislación laboral también ha previsto que la empresa pague al trabajador intereses sobre las cesantías, correspondientes al 12% anual sobre el valor de las cesantías liquidadas.

En conclusión, sobre la presente infracción normativa, y aplicando la preceptiva jurisprudencial citada, debe tenerse en cuenta que el auxilio de cesantía es un ahorro a largo plazo de los trabajadores de modo que se protejan frente a contingencias como el desempleo. Sin embargo, la ley permite utilizarlas también para vivienda, un uso justificado, especialmente, para que trabajadores de ingresos bajos y medios se aseguren su casa propia ya que conservar las cesantías por largo tiempo le facilita al trabajador la compra de vivienda propia; así como contar con un ahorro para contingencias como el desempleo como ya se explicó, finalidad que no se cumple si el empleador no cancelan esta prestación social a su trabajador como se encuentra debidamente probado en el caso que nos ocupa, por lo que se hace necesario imponer la sanción correspondiente por el incumplimiento de la norma citada.

El artículo 306 del C.S.T. que establece: **ARTÍCULO 306. DE LA PRIMA DE SERVICIOS A FAVOR DE TODO EMPLEADO.** <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado. Lo anterior teniendo en cuenta que, conforme al análisis probatorio realizado en el acápite anterior, la prueba documental da certeza sobre la comisión por parte de la investigada de la presente infracción denunciada, es decir, el no pago de la prima de servicios a favor del quejoso en la forma y términos consagrados en la ley, y con dicha omisión, se produjo una consecuente afectación de los derechos del querellante.

El no pago de la prima de servicios afecta los derechos de los trabajadores, pues según el Ministerio de Trabajo, la finalidad que busca esta prestación social es la redistribución de las utilidades de la empresa, es decir, del valor agregado que los empleados han aportado, de tal manera que se compense el esfuerzo de los trabajadores, sin el cual el empleador no hubiera obtenido las ganancias que incrementan su patrimonio, por lo cual se hace necesario que el empleador asuma el pago de esta prestación social en los plazos y en las condiciones fijadas en las normas laborales.

En un sentido más amplio, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C – 871 de 2014, dispuso que la prima de servicios es una compensación por otorgar a los trabajadores dados los beneficios que se generan de la prestación de sus servicios, reconociendo el valor social y económico que representa el trabajo. La Corte a su vez precisó que esta prestación no debe ser considerada participación del trabajador en las utilidades de la empresa, puesto que un empleador no puede excusarse para no pagarla en el argumento de que su emprendimiento no generó utilidades.

Aplicando la anterior preceptiva jurisprudencial al caso concreto se tiene que en el presente caso, la empresa investigada desconoció el valor que en nuestra legislación se ha otorgado al pago de la prima de servicios, como remuneración al trabajador por los servicios prestados, pago que no puede eludirse por parte de los empleadores alegando no haber recibido utilidades, por lo cual, en el presente caso, al no acreditarse por parte de la investigada su pago efectivo a favor del trabajador en la oportunidad legal, es procedente imponer la sanción correspondiente.

El artículo 186 del C.S.T. que establece: **ARTÍCULO 186. DURACIÓN:** 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones

remuneradas (...). Lo anterior en concordancia con lo prescrito por el artículo 1º de la Ley 995 de 2005; es decir, haber incumplido con la obligación de conceder las vacaciones como descanso remunerado a sus trabajadores y de compensarlas una vez terminado su contrato laboral, infracción que se encuentra debidamente acreditada en el presente caso tal y como se ha explicado, pues la prueba documental ofrece certeza sobre el desconocimiento del derecho al disfrute y compensación en dinero de las vacaciones a favor del trabajador querellante y a cargo del empleador.

Sobre el derecho a las vacaciones como descanso remunerado la Corte Constitucional en la sentencia **C – 035 de 2005**, ha estimado que la finalidad de las vacaciones consiste en la necesidad de reponer las fuerzas perdidas del trabajador por “el simple transcurso del tiempo laborado (...)”, y que su propósito principal es permitir el descanso de los trabajadores, cuando estos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de recuperar sus fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la empresa, por lo cual se hace necesario que el empleador conceda a sus trabajadores el disfrute de las vacaciones como descanso remunerado en las condiciones fijadas por las normas laborales citadas, con el fin de garantizarles la recuperación de las fuerzas perdidas por el esfuerzo laboral, y la conservación y mantenimiento de su salud física y mental; si ello no ocurre de esta manera, se afecta el derecho protegido por la norma en cita, lo que ocurre en el caso que nos ocupa, por lo cual se torna necesario imponer la sanción correspondiente.

Finalmente, el Despacho considera que las omisiones e infracciones por parte de la empresa investigada, con respecto a las normas legales enlistadas, es decir, el no pago de la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos; el no pago del auxilio de cesantías e intereses a las cesantías, el no pago de la prima de servicios y la no compensación en dinero de las vacaciones, son infracciones graves con las cuales se vulnera el bien jurídico tutelado al mínimo vital y móvil del querellante, y por ende, se vulnera su derecho al trabajo en condiciones dignas y justas; en consecuencia, a la empresa investigada se le atribuye los elementos de responsabilidad subjetiva, por cuanto, no actuó con la suficiente diligencia para proteger los bienes jurídicos tutelados, cuando le era exigible un comportamiento apegado a las normas laborales; además, porque el solo hecho de la omisión de estas obligaciones causa inmediatamente un daño correlativo al trabajador, ya que los bienes antes descritos se encuentran desprotegidos al no percibir los pagos por salarios y prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías), lo que finalmente conlleva a afectar el derecho a la remuneración, al derecho al mínimo vital y móvil, y por ende, el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, como se explicó, tal y como lo protege el artículo 25 de nuestra Carta Política.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISIÓN

El procedimiento administrativo sancionatorio se entiende como una actuación administrativa reglada en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y en el caso concreto, en cuanto a las funciones de inspección, vigilancia y control de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, por lo expuesto en la Ley 1610 de 2013, en la cual se establece, que las autoridades administrativas del trabajo, investigan y sancionan las infracciones al derecho individual, adoptando una decisión con fundamento en la Ley.

La sanción es la consecuencia o efecto impuesto al investigado, cuando se evidencian disposiciones vulneradas en materia laboral o norma específica, tal como se ha venido exponiendo y sustentando a lo largo de este acto administrativo.

En cuanto a la finalidad que persigue la potestad sancionadora de la administración, autores como Fernando Garrido-Falla afirman que la potestad sancionadora tendría una finalidad represiva para cuando la obligación impuesta por la administración no se haya cumplido; autor que concluye que la potestad sancionadora de la administración tiene como fundamento común con las sanciones de carácter penal que ambas han sido establecidas para asegurar el cumplimiento de los deberes genéricos que los individuos tienen ante el Estado, es decir, que derivan de su situación general de sumisión. Francisco García Gómez de Mercado,

quizás atendiendo los nuevos roles de la administración, sostiene que: “el castigo no debe entenderse de un modo puramente retributivo sino también preventivo (...) y constituye un plus sobre las demás consecuencias desfavorables de la conducta ilícita”¹. En Colombia, para Gustavo Penagos, al referirse a la naturaleza no penal de las sanciones administrativas, y teniendo en cuenta el órgano que las impone, la actuación de la que surge y de la finalidad que persiguen, establece, que la potestad sancionadora de la administración tiene como finalidad lograr la eficacia de la administración².

Habiendo dicho lo anterior, tenemos que en el presente caso la sanción se torna necesaria, precisamente porque se trata de erradicar de las relaciones jurídicas que se dan entre empleadores y trabajadores particulares, conductas y prácticas como las que aquí se han investigado, pues estas resultan lesivas y regresivas frente a, no solo, los derechos mínimos de los trabajadores sino también frente a sus derechos fundamentales y en concreto afectan directamente su dignidad humana.

Además, desde el preámbulo de la Constitución de 1991, se ha establecido el trabajo y la dignidad humana como principios fundantes de nuestro estado social de Derecho, y el artículo 25 erige al trabajo como un derecho fundamental que goza en todas sus modalidades de la protección del Estado, el cual se debe garantizar en condiciones dignas y justas.

Por su parte, el artículo 53 constitucional, establece aquellos principios mínimos fundamentales del trabajo, en los siguientes términos: “(...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

En el presente caso, esos mínimos han sido vulnerados por las conductas y omisiones de la empresa investigada, especialmente los relacionados con la remuneración mínima vital y móvil, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la garantía al descanso necesario, afectando gravemente con sus actuaciones el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas del querellante, sobreviniéndole, en consecuencia, la sanción que en derecho corresponda, conforme a las normas citadas como infringidas ya analizadas en el presente acto administrativo.

D. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Como se evidencia entonces, la investigada se abstuvo de cumplir con sus obligaciones y habiéndose encontrado debidamente probada la violación a las disposiciones legales anteriormente citadas, dará lugar a la imposición de las sanciones consagradas en la legislación laboral, artículo 486 del C.S.T., consistente en multa de uno (1) a cinco mil (5000) veces el Salario Mínimo Mensual Vigente, según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.

Ahora, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, los criterios de graduación de la presente sanción se fundan en los siguientes parámetros:

- “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.

¹ Francisco García-Gómez de Mercado, Sanciones administrativas. Garantías, derechos y recursos del presunto responsable (Comares, Granada, 2007)

² Gustavo Penagos, El acto administrativo, 306 (Ediciones Librería del Profesional, Bogotá, 1992).

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

6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores."

Se toma en cuenta el primer criterio, puesto que como ya se advirtió, la investigada afectó los bienes jurídicos tutelados relacionados al omitir el pago de salarios, prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses) y vacaciones conforme a la normatividad legal vigente.

De otra parte, en el presente caso, la investigada no ha aportado la prueba que demuestre que haya pagado los salarios, las prestaciones sociales y las vacaciones como descanso remunerado. Tales omisiones constituyen un beneficio económico innegable para la sociedad empleadora por lo cual para la graduación de la sanción también se aplica el numeral 2º del artículo 12 ley 1610 de 2013.

Ahora bien, con estas omisiones descritas, se denota una fehaciente falta de prudencia y diligencia por parte de la empresa investigada al momento de dar aplicación a la normatividad laboral, puesto que la Ley es de conocimiento público y de estricto cumplimiento que todo empleador está en la obligación de acatar, sin embargo, como ya se logró comprobar durante el trámite de la presente actuación administrativa, la investigada no se acogió al ordenamiento jurídico ni trató de subsanar su comportamiento respecto a las normas violadas, conforme a lo anterior para la graduación de la sanción también se aplica lo descrito en el numeral 6 del artículo 12 ley 1610 de 2013.

El criterio descrito en el numeral 9º del artículo 12 de la ley 1610 de 2013 también se toma en cuenta, ya que nuestra Constitución Política reconoce y garantiza los Derechos Humanos elevándolos a la categoría de constitucionales y clasificándolos en Derechos Fundamentales o también conocidos como de primera generación; Derechos sociales, económicos y culturales o de segunda generación y derechos colectivos y del ambiente o de tercera generación.

Encontramos dentro de la primera clasificación el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, que fue vulnerado ya que el mínimo vital y móvil del trabajador fue afectado, y es el que se tiene en este acto administrativo como el bien jurídico tutelado, ya que se ha probado suficientemente las omisiones de la empleadora en el cumplimiento de la norma laboral, especialmente en el pago del salario (mes de marzo de 2020) y prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses) y compensación en dinero de las vacaciones, de manera oportuna; bien jurídico que fue afectado en la forma que ya se explicó a lo largo de este acto administrativo.

Por último, atendiendo a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, este Despacho procederá a imponer sanción en contra de la investigada consistente en una multa conforme a los parámetros expuestos en artículo 486 numeral 2º del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la Ley 1610 de 2013. Así mismo, se atenderán los criterios fijados por la Circular N° 0069 del 23 de noviembre de 2020, proferida por el Ministerio del Trabajo, que, al respecto, establece:

"Al tenor de lo establecido en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", la Oficina Asesora Jurídica encuentra meritorio recordar que las decisiones de la administración al momento de imponer una sanción deben ser expedidas y motivadas con apego al principio de congruencia; además de atender los principios de proporcionalidad y razonabilidad de las sanciones y multas impuestas por las entidades, pues obsérvese que no solo la congruencia entre los hechos y la decisión que sobre los mismos se adopte son importantes en materia sancionatoria administrativa. Ello cobra gran relevancia en la medida que la imposición de las sanciones se hace de manera proporcional y razonable a la gravedad de la falta cometida, revistiendo las decisiones de plena seguridad jurídica, ante lo cual es necesario hacer remisión al artículo 3 de la Ley 1437 de 2011, que expone la importancia de la aplicación de los principios como herramientas jurídicas interpretativas y valorativas en los procesos administrativos de carácter sancionatorio, y la importancia que ello tiene en el apego y respecto de debido proceso administrativo".

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

Es entonces la garantía de la seguridad jurídica a la que se debe apuntar con la actuación administrativa sancionatoria, lo cual no es posible sin observarse los principios de: legalidad, proporcionalidad y razonabilidad en la imposición de la sanción que corresponda.

En mérito de lo anterior, la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de La Dirección Territorial de Nariño en uso de sus facultades legales,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la sociedad **SERVITEM LTDA TRANSPORTE Y MENSAJERÍA**, identificada con el NIT. 800.177.030 - 3, representada legalmente por el señor **JORGE ALBERTO ORTIZ ENRÍQUEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 12.970.107, o por quien haga sus veces, con dirección del domicilio principal en la calle 19 N° 26-51 de la ciudad de Pasto (Nariño), con teléfono comercial 1 N° 7223325, y con correo electrónico: jorge.ortiz@servitemltda.com, datos que se extraen del Certificado de Cámara de Comercio, con una multa equivalente a **CINCO (05) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, equivalentes a **CINCO MILLONES DE PESOS M.CTE.** (\$5.000.000), equivalentes a 130 UVT, conforme a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El pago correspondiente a la multa impuesta en el artículo primero, deberá ser consignado a través del botón baner 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). La copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico: eamontano@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del grupo de Tesorería del Ministerio de Trabajo: mmosquera@mintrabajo.gov.co y mcgarcia@mintrabajo.gov.co. Se advierte 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 cobraran intereses moratorios a la tasa legalmente prevista correspondiente al 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.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR personalmente a las partes jurídicamente interesadas, advirtiéndoles que contra la presente procede recurso de reposición y en subsidio Apelación dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o por aviso, según sea el caso, de acuerdo con lo establecido en los arts. 74, 76 y 77 del C.P.A.C.A.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Yamile Pantoja Bastidas

YAMILE PANTOJA BASTIDAS

INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN

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

