



El empleo
es de todos

Mintrabajo

14651710

PASTO, 07/03/2022

Señor(a), Doctor(a),
LUIS ALFONSO PÉREZ NARVAEZ
Representante legal y/o quien haga sus veces
CARRERA 24 No 19 -33 OF 306
PASTO – NARIÑO

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación: 2879
Querellante: LUIS ALFONSO PEREZ NARVAEZ
Querellado: SERVICIOS INTEGRALES DE SEGURIDAD COLOMBIANA LTDA "SINSERCOL LTDA"

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a LUIS ALFONSO PEREZ NARVAEZ, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 15816507, de la de la Resolución 0008 del 17 de enero de 2022, proferido por la COORDINADORA IVC, Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en veintiún (21) 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 COORDINADORA IVC si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante DIRECCION si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

SEBASTIAN ROSERO BRAVO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado

No. Radicado: 08SE2022725200100000763

Fecha: 2022-03-07 08:44:48 am

Remitente: Sede: D. T. NARIÑO

GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
Depto: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN

Destinatario LUIS ALFONSO PEREZ NARVAEZ

Anexos: 1

Folios: 1



08SE2022725200100000763



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



@mintrabajocol

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



@MinTrabajoCol

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



@MintrabajoCol

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



14651710

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

Radicación: 2879

Querellante: LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ

Querellado: SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL "SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL"

RESOLUCIÓN No. 0008

San Juan de Pasto, 17 de enero 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 **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL, "SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL"**, identificada con el NIT. 890930747 - 7 , representada legalmente por el señor **JORGE ELÍAS MARÍN CARO**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 12.261.639, o por quien haga sus veces, en calidad de Liquidador, con dirección del domicilio principal en la calle 66 N° 50 – 34 de la ciudad de Medellín (Antioquia), con teléfono comercial 1 N° 2114511, y con correo electrónico: sinsercol@gmail.com, datos que se extraen del Certificado de Cámara de Comercio.

II. HECHOS

El día 19 de diciembre de 2018, se allega a este Despacho, oficio suscrito por el señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 15.816.507 expedida en la Unión (Nariño), radicado en esta entidad en la misma fecha con el número 2879, mediante la cual el quejoso interpone una queja en contra de la empresa de seguridad **SINSERCOL LTDA.**, en la cual informa que en su calidad de ex trabajador (guarda de seguridad), la empresa presuntamente no realizó los pagos de salarios conforme a la Ley, pues únicamente le pagaban el salario mínimo legal mensual vigente, no obstante haber trabajado turnos extras, con horarios que superaban la jornada ordinaria, en horario nocturno y trabajo en días de descanso obligatorio; manifestó, además, que las horas extras y recargos no fueron reconocidos en el salario ni tampoco tenidos en cuenta para liquidar y pagar prestaciones sociales; informa que la empresa no entregó la dotación necesaria para desempeñar el trabajo, pues únicamente le dieron una dotación anual; manifestó también que si bien lo afiliaron al régimen contributivo de salud cuando acudía a recibir el servicio en su EPS, no lo atendían porque se encontraba en mora; finalmente, estableció que la empresa no le consignó las cesantías en un fondo, y ni siquiera lo afiliaron, toda vez que preguntó en los diferentes fondos de cesantías, y pudo constatar que no se encontraba afiliado.

Por lo anterior, mediante Auto N° 0002 del 4 de febrero de 2019, 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 **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA LITDA. "SINSERCOL LTDA."**, con domicilio principal en la calle 66 N° 50 – 34 en la ciudad

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

de Medellín (Antioquia) y en la carrera 25 N° 15 – 62 oficina 306, teléfono N° 7228010 de la ciudad de Pasto (Nariño), por la presunta vulneración de normas laborales y de seguridad social, comisionando para su trámite al servidor público **MARIO ANDRÉS SAÑUDO LOZANO DE LEÓN**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Nariño, funcionario que avocó el conocimiento de la actuación administrativa, mediante Auto N° 02-042019 del 17 de enero de 2019.

En el Auto N° 0002, 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:

1. Certificado de existencia y representación legal de la empresa **SERVICIOS INTEGRALES DE SEGURIDAD COLOMBIANA LTDA. "SINSERCOL LTDA."**, tanto de la principal como de la agencia o sucursal en la ciudad de Pasto (Nariño).
2. Copia de la nómina de pago de los salarios de los guardas de seguridad que laboran en la ciudad de Pasto, de los meses de septiembre a diciembre de 2018, con la firma de recibido o constancia de haberse consignado en la cuenta de ahorros de los trabajadores.
3. Copia de la nómina y/o recibos de pago de la prima de servicios del semestre de junio y diciembre de 2018 con la firma de recibido o constancia de haberse consignado en la cuenta de ahorros de los trabajadores.
4. Copia de la nómina de pago de horas extras, dominicales y festivos del personal que se desempeña como guardas de seguridad en la ciudad de Pasto, de los meses de septiembre a diciembre de 2018 con la firma de recibido o constancia de haberse consignado en la cuenta de ahorros de los trabajadores.
5. Copia de la Resolución de autorización expedida por este MINISTERIO para laborar horas extras la ciudad de Pasto.
6. Copia del Reglamento Interno de Trabajo debidamente actualizado con las normas de acoso laboral – ley 1010 de 2006.
7. Copia del registro y entrega de dotación (vestido y calzado de labor) de los guardas de seguridad que laboran en la ciudad de Pasto, de los períodos de abril, agosto y diciembre de 2018, con la firma de recibido.
8. Copia de la PILA de pago de aportes a la seguridad social, esto es, en salud, pensión y riesgos laborales de los meses de septiembre a diciembre de 2018 de todos los guardas de seguridad que laboran en la ciudad de Pasto (Nariño).

Mediante Auto N° 0048 de fecha 15 de julio de 2020, se reasignó el conocimiento del presente asunto a la servidora pública **YAMILE PANTOJA BASTIDAS**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Nariño, funcionaria que avocó la comisión mediante Auto N° 0017 del 8 de diciembre de 2020.

Ante la comunicación del auto de averiguación preliminar la querellada guardó silencio, por lo que, mediante oficio de fecha 10 de diciembre de 2020, remitido al correo electrónico sinsercol@gmail.com (tomado del registro mercantil), en fecha 11 de diciembre de 2020, se requirió por segunda vez, los documentos solicitados en el auto de averiguación preliminar. Ante el nuevo requerimiento el querellado solicitó plazo adicional para buscar la documentación requerida y aportarla, sin embargo, no la aportó.

El día 12 de febrero y 3 de marzo de 2021, la Inspectora Comisionada recibió los testimonios de los señores: **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVAEZ** y **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ**. En la diligencia de testimonio el señor **LUIS ALFONDO PÉREZ NARVAEZ** aportó los siguientes documentos: constancia laboral de fecha 14 de septiembre de 2018 expedida por la investigada a su favor; formato de liquidación de prestaciones sociales e historia laboral expedida por **COLPENSIONES**.

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

Por encontrar, que presuntamente hay incumplimiento de normas laborales y de seguridad social, mediante Auto de Trámite N° 0208 del 29 de abril de 2021, se comunicó la existencia de méritos para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio, al representante legal de la sociedad **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS.**, cuya entrega de la comunicación se verificó con fecha 08 de junio de 2021, mediante correo certificado de la empresa 472.

Mediante las Resoluciones 3238 del 3 de noviembre de 2021 y 8455 del 16 de noviembre de 2021, el Ministerio del Trabajo asignó competencia a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para adelantar y decidir investigaciones administrativas laborales en materia de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social en pensiones, sobre el cumplimiento de normas que rigen el trabajo de niños, niñas y adolescentes y demás normas sociales que sean de su competencia.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto N°0264 del 9 de agosto de 2021 se dio inició a un procedimiento administrativo sancionatorio y se formularon los siguientes cargos en contra de la sociedad **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL "SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL"**:

CARGO PRIMERO: Haber incumplido presuntamente con el deber de pagar a sus trabajadores las horas extras y el recargo nocturno, habida consideración de que, según lo determina el artículo 158 del C.S.T., "La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal (Artículo 160 ib.)", y trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (Ley 50 de 1990, artículo 22.); en concordancia con lo dispuesto en el artículo 168 del C.S.T., modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990, sobre remuneración del trabajo suplementario, así: "**ARTÍCULO 168. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.** 1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 (161) literal c) de esta ley. 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el trabajo ordinario diurno. 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno (...); en concordancia con lo dispuesto en establecido en los numerales 1° y 4° del artículo 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015, que determinan: "Autorización para desarrollar trabajo suplementario. 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo (...)" 4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa será sancionada de conformidad con las normas legales (...)"

CARGO SEGUNDO: Haber incumplido presuntamente con el deber de pagar a sus trabajadores la remuneración por trabajo en dominicales y festivos como lo establece el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo: "**ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: 1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. 2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. 3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990".

CARGO TERCERO: Haber incumplido presuntamente con lo ordenado en el artículo 18 de la Ley 100 de 1993 sobre la base de cotización para aportes al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, modificado por el artículo 5° de la Ley 797 de 2003, que establece: "La base para calcular las cotizaciones a que hace referencia el artículo anterior, será el salario mensual. El salario base para los trabajadores particulares, será el que resulte de aplicar lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo (...)", en concordancia con lo dispuesto en el artículo 127 del C.S.T., modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, que indica: "constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe

el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”.

CARGO CUARTO: Haber incumplido presuntamente con lo establecido en el artículo 230 del C.S.T., sobre el suministro de calzado y vestido de labor, modificado por el artículo 7° de la Ley 11 de 1984, que establece: “Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador”, en concordancia con el artículo 2.2.1.4.1. del Decreto 1072 de 2015, así: “Calzado y vestido de labor. Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada. El overol o vestido de trabajo de que trata el artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo al medio ambiente donde ejercen sus funciones”.

CARGO QUINTO: Haber incumplido presuntamente con la obligación de pagar a sus trabajadores 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 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 SÉXTO: Haber incumplido presuntamente con el deber de pagar a sus trabajadores el auxilio de cesantía e intereses de cesantías, de conformidad con lo establecido en el artículo el artículo 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 99.-** 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 SÉPTIMO: Haber incumplido presuntamente con la obligación de compensar las vacaciones de sus trabajadores 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

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

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 en las declaraciones válidamente recaudadas y que son los siguientes:

DOCUMENTOS:

1. Escrito de queja presentada por el señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ** (folios 1).
2. Certificado de Cámara de Comercio de la agencia Pasto de la empresa **SINSERCOL LTDA.** (folios 2- 3).
3. Respuesta de fecha 18 de diciembre de 2020, firmada por el representante legal de la empresa **SINSERCOL SAS.** (folio 34).
4. Copia del memorando mediante el cual la empresa **SINSERCOL** terminó el contrato de trabajo del señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ** de fecha 6 de enero de 2018 (folio 39).
5. Copia de la constancia laboral expedida por la empresa **SINSERCOL** a favor del señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, de fecha 14 de septiembre de 2018 (folio 40).
6. Copia del formato de liquidación de prestaciones sociales del señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ** (folio 41).
7. Copia de la historia laboral del señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ** expedida por **COLPENSIONES** de fecha 16 de febrero de 2021 (folios 42 – 44).
8. Certificado de Cámara de Comercio de fecha 23 de julio de 2021, mediante la cual se establece que la investigada cambio su nombre al de **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** (folios 50 - 52).

PRUEBA TESTIMONIAL:

1. Declaración del señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, en calidad de querellante y ex trabajador de la empresa investigada (folio 38).
2. Declaración del señor **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ**, en calidad de ex trabajador de la empresa investigada (folio 47).

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto N° 0264 del 9 de agosto de 2021, se formularon cargos dentro de la presente investigación, librándose citación para notificación personal al representante legal del establecimiento (oficio de 11 de agosto de 2021) y para notificación por aviso por publicación en la página Web de la entidad (26 de octubre de 2021); sin embargo, la empresa investigada, a través de su representante legal, se abstuvo de ejercer ese derecho y guardó silencio.

De otra parte, mediante Auto N° 0404 del 29 de noviembre de 2021, se corrió traslado para alegar de conclusión por tres (3) días, comunicándolo en debida forma a la empresa investigada en fecha 28 de

diciembre de 2021; sin embargo, 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, en la queja presentada en la Dirección Territorial de Nariño el día 19 de diciembre de 2018, por el ciudadano **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 15.816.507 expedida en La Unión (Nariño), se pone en conocimiento de esta entidad que al querellante en calidad de ex trabajador (guarda de seguridad), la empresa investigada **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**, presuntamente no le pago el salario conforme a la Ley, pues únicamente le pagaban el salario mínimo legal mensual vigente, no obstante haber trabajado turnos extras, con horarios que superaban la jornada ordinaria, en horario nocturno y trabajo en días festivos y de descanso obligatorio; manifestó, además, que las horas extras y recargos no fueron reconocidos en el salario ni tampoco tenidos en cuenta para liquidar y pagar prestaciones sociales; informó que la empresa no entregó la dotación necesaria para desempeñar el trabajo, pues únicamente le dieron una dotación anual; manifestó también que si bien lo afiliaron al régimen contributivo de salud cuando acudía a recibir el servicio de salud en su EPS, no lo atendían porque se encontraba en mora; finalmente, estableció que la empresa no le consignó las cesantías en un fondo, y ni siquiera lo afiliaron, toda vez que preguntó en los diferentes fondos de cesantías, y pudo constatar que no se encontraba afiliado.

Por las irregularidades mencionadas, y con las pruebas recaudadas 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 únicamente se limitó a pedir un plazo adicional para entregar las pruebas solicitadas, para finalmente no aportar ningún documento; además, la empresa investigada ante la notificación del auto de cargos y ante la comunicación del auto que corre traslado para alegar de conclusión 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.

Es así entonces como del análisis material probatorio que reposa en el expediente, concretamente con los documentos obrantes a folios 39 - 44 del expediente y con las declaraciones de los señores: **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ** y **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ**, en calidad de extrabajadores de la empresa investigada, se logró probar lo siguiente:

Que el señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, estuvo vinculados mediante un contrato laboral a favor de la empresa investigada para prestar servicios personales en calidad de guarda de seguridad desde el 13 de octubre de 2017 hasta el 6 de octubre de 2018; por su parte, el señor **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ**, prestó sus servicios a la empresa investigada, en calidad de guarda de seguridad, vinculado mediante un contrato laboral escrito, desde el 14 de noviembre de 2017 hasta el 3 de octubre de 2018; que el lugar donde prestaron los servicios de vigilancia fue el primero en el Condominio Torres del Cielo etapa I y II, en esta ciudad; y el segundo en el conjunto cerrado La Castellana, por el sector San Vicente de esta ciudad.

Que el empleador no pago el trabajo en horas extras y el recargó nocturno de sus dos (2) extrabajadores durante el tiempo que permanecieron vinculados mediante contrato de trabajo, lo que se encuentra debidamente probado con la prueba testimonial tanto del querellante y del señor **DANNY JOSÉ BURBANO**

RODRIGUEZ. En el caso del señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, se tiene probado que estuvo vinculado mediante un contrato de trabajo con la empresa investigada durante el periodo comprendido entre el 13 de octubre de 2017 hasta el 6 de octubre de 2018, prestando servicios de guarda de seguridad en la ciudad de Pasto. Con respecto al horario laboral el quejoso, ante la pregunta formulada por el Despacho sobre cuál era su jornada de trabajo en la empresa **SINSERCOL**, respondió: "*Trabajaba doce (12) horas de siete de la mañana a siete de la noche de lunes a domingo, consistía en dos días seguidos de doce (12) horas cada uno, luego dos noches también de doce (12) horas, y posteriormente dos días de descanso*", declaración que coincide con lo expuesto en su declaración por el señor **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ**, quien ante el mismo interrogante formulado por el Despacho contestó: "*Trabajaba en una jornada laboral de 4x2, cuatro días trabajábamos y dos descansábamos, se trabajaba doce (12) horas de siete de la mañana a siete de la noche de lunes a domingo, trabajo diurno y nocturno*", con lo cual se acredita que los extrabajadores laboraron horas extras y realizaron trabajo nocturno, y solo fueron remunerados con la suma de \$980.000, que si bien era una suma levemente superior al salario mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte, que para el año 2018 correspondía a \$869.453, dicha suma en modo alguno compensaba la totalidad del trabajo suplementario y nocturno realizado por los trabajadores.

Además, debe tenerse en cuenta que se notificó y comunicó a la empresa investigada tanto el pliego de cargos como el auto que corre traslado para alegar de conclusión, ante los cuales guardó silencio, con lo cual no pudo aportar ni solicitar la práctica de pruebas adicionales que pudieran desvirtuar el dicho de los testigos y, por el contrario, acreditar que cumplió con sus obligaciones como empleador.

Que la sociedad empleadora no pagó el trabajo en dominicales y festivos pues de conformidad con la queja interpuesta el día 19 de diciembre de 2018, el querellante señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ** manifestó que únicamente se le pagaba el salario mínimo legal, a pesar de que trabajaba en días de descanso obligatorio y en días festivos; dicha omisión se acredita con la prueba testimonial recabada, pues los ex trabajadores coinciden en afirmar que con la empleadora cumplían un horario de trabajo en el esquema de dos (2) días de trabajo diurno con turnos de doce (12) horas, luego dos (2) días de trabajo nocturno con turnos de doce (12) horas, posteriormente, dos (2) días de descanso, y al séptimo día se retomaba el trabajo para cumplir nuevamente el esquema de turnos de doce (12) horas por cuatro (4) días de trabajo, diurno y nocturno, y así sucesivamente, con lo cual laboraban a favor del ex empleador de lunes a domingo, prestaban sus servicios indistintamente en dominicales y festivos, y el empleador nunca sobre remuneró ese servicio adicional, sino que únicamente canceló la suma de \$980.000, mensuales, suma levemente superior al salario mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte para el año 2018, pues los dos conceptos correspondían a la suma de \$869.453, pero que en modo alguno compensaba el trabajo en dominicales y festivos realizado por los ex trabajadores. Las declaraciones adquieren credibilidad si se las analizan junto con la prueba documental que reposa en el expediente, concretamente con la historia laboral del querellante que establece que durante el tiempo que se mantuvo la relación laboral con la empresa investigada el IBC para el Sistema General de Pensiones fue por valores desde \$795.483 hasta \$948.069.

Adicional a lo anterior, debe tenerse en cuenta que se notificó y comunicó a la empresa investigada tanto el pliego de cargos como el auto que corre traslado para alegar de conclusión, ante los cuales guardó silencio, por lo que no pudo aportar ni solicitar la práctica de pruebas adicionales que pudieran desvirtuar el dicho de los testigos y acreditar que cumplió con sus obligaciones como empleador con respecto al pago de trabajo en días de descanso obligatorio y en festivos.

Se encuentra demostrado también que la sociedad empleadora no ha cumplido con su obligaciones como empleadora con respecto al Sistema General de Pensiones, pues si bien pagó los aportes a favor del querellante, con la prueba testimonial y documental que reposa en el expediente, se acredita que la investigada no cumplió íntegramente con su deber de aportar al Sistema General en Pensiones tomando como ingreso base de cotización el salario real que perciben mensualmente sus trabajadores, pues teniendo en cuenta que según la prueba testimonial, laboraban horas extras, en jornadas nocturnas, así como también en días domingos y festivos, a los trabajadores les asistía el derecho a percibir recargos y valores extras a su salario mensual, precisamente, por prestar sus servicios en jornadas superiores a las ocho (8) horas diarias y a las cuarenta y ocho (48) horas semanales legalmente permitidas, en horarios nocturnos y en días de descanso obligatorio como se mencionó; contrario a ello, la investigada lo que hace es cotizar al sistema sobre la base de un salario inferior al que le corresponde al querellante, sin incluir todos los emolumentos

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

extras que constituyen salario, tal como lo establecen las normas sustantivas del trabajo; prueba de ello lo constituyen los pagos que realizó el empleador por concepto de aportes al Sistema General de Pensiones en **COLPENSIONES**, a favor del señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, durante los meses de octubre de 2017 hasta octubre de 2018 (folios 42 – 44), valores que evidentemente no incluyen la remuneración por el trabajo suplementario, por el recargo nocturno y la remuneración por trabajo en dominicales y festivos del trabajador.

Con respecto al presente hecho probado es necesario manifestar que se notificó y comunicó a la empresa investigada tanto el pliego de cargos como el auto que corre traslado para alegar de conclusión, ante los cuales guardó silencio, con lo cual no pudo aportar ni solicitar la práctica de pruebas adicionales que pudieran desvirtuar el dicho de los testigos y acreditar que sus trabajadores cumplieran únicamente la jornada máxima legal, y por tanto, no eran acreedores a sobre remuneración por trabajo suplementario, por trabajo en dominicales y festivos y por trabajo en jornada nocturna.

También se encuentra plenamente demostrado en la presente actuación que la empresa empleadora no les entregó a sus trabajadores las dotaciones completas. En efecto, el querellante, ante la pregunta formulada por el Despacho, relacionada con que sí durante el término que duró la relación laboral le entregaron las dotaciones, contestó: "*Sinceramente me entregaron un uniforme usado, nos tocaba lavar y desinfectar. Tanto insistir me dieron un par de botas nuevas para todo el año que duró la relación laboral*"; en el mismo sentido declaró el señor **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ**, quien con respecto a la entrega de dotaciones por parte de su empleador manifestó lo siguiente: "*Sinceramente me entregaron un solo uniforme, una sola chaqueta y un par de botas para todo el año*". Con lo anterior se acredita que durante los periodos de vigencia del contrato laboral que fue de un año, en el caso del querellante, la sociedad empleadora únicamente entregó al trabajador un uniforme, cuando debía entregar tres (3), siendo esta indumentaria indispensable para desempeñar sus funciones como guardas de seguridad

Además, debe aclararse que se notificó y comunicó a la empresa investigada tanto el pliego de cargos como el auto que corre traslado para alegar de conclusión, ante los cuales guardó silencio, con lo cual no pudo aportar ni solicitar la práctica de pruebas adicionales que pudieran desvirtuar el dicho de los testigos; por tanto, se encuentra debidamente acreditado que la empresa investigada no cumplió de forma integral con la obligación legal de entregar las dotaciones, durante la vigencia de la relación laboral, en la forma y términos establecidas en la normatividad vigente, respecto de sus extrabajadores señores: **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ** y **LUIS ALFONFO PÉREZ NARVÁEZ**, pues no ha logrado controvertir el dicho de los testigos y aportar elementos de convicción que permitan acreditar un comportamiento apegado a la legalidad.

Se encuentra demostrado también que la sociedad empleadora no canceló a sus ex trabajadores la prima de servicios pues en el presente caso, obra en el expediente copia de la liquidación laboral (folio 41) que por finalización del contrato la sociedad investigada realizó a favor del señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, en la cual se estableció que laboró durante el término comprendido entre el 13 de octubre de 2017 al 6 de octubre de 2018, y se liquidó, por prima de servicios definitiva la suma de \$239.021, sin embargo, dicha liquidación no fue cancelada por la empleador a favor del trabajador beneficiario, pues según lo manifestó el señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, ante este Despacho en declaración rendida en fecha 12 de febrero de 2021, con respecto a esta prestación, afirmó que únicamente le pagaron la correspondiente al primer semestre del año 2018, pero la del segundo semestre ya no se la cancelaron; declaración que guarda coherencia con la del señor **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ**, quien sobre el pago de la prima de servicios, durante el tiempo que permaneció vinculado laboralmente con la empresa investigada, manifestó que le pagaron la prima de servicios de 2018, pero la que le tenían que pagarle por finalización del contrato no se la cancelaron.

Con los medios probatorios relacionados se encuentra acreditado que la sociedad investigada no pagó la prima de servicios a los trabajadores mencionados en la forma y términos descritos en la normatividad vigente, ya que los dichos de los testigos no han sido desvirtuados por otros medios probatorios que pudiera haber aportado la investigada por cuando una vez le fueron notificados tanto el pliego de cargos como el auto que corre traslado para alegar de conclusión, guardó silencio, con lo cual no pudo aportar ni solicitar la

práctica de pruebas adicionales que pudieran probar que pagó este derecho laboral en la forma y condiciones establecidas en las normas laborales.

En igual sentido, se encuentra debidamente acreditado que la sociedad investigada omitió pagar a los señores: **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ** y **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ**, en calidad de extrabajadores, las cesantías y los intereses a las cesantías por finalización del contrato de trabajo, pues obra en el expediente copia de la liquidación laboral (folio 41) que por finalización del contrato, la querellada realizó a favor del señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, en la cual se estableció que laboró durante el término comprendido entre el 13 de octubre de 2017 al 6 de octubre de 2018, y que se liquidó, por concepto de cesantías la suma de \$710.377 y, por concepto de intereses a las cesantías, la suma de \$65.322; sin embargo, dicha liquidación no fue cancelada por la sociedad empleador a favor del trabajador beneficiario, pues según lo manifestó ante este Despacho el señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, en declaración rendida en fecha 12 de febrero de 2021, con respecto a esta prestación, estableció que no se la cancelaron porque fue a averiguar a todos los fondos de cesantías de esta ciudad y en ninguno aparecía como afiliado; en igual sentido declaró el señor **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ**, que sobre el pago de cesantías, durante el tiempo que permaneció vinculado laboralmente con la querellada, manifestó que fue averiguar al fondo de cesantías Porvenir, donde estaba afiliado, pero que no encontró traslado de cesantías consignadas por la empresa **SINSERCOL** a su favor.

Con los medios probatorios descritos se encuentra debidamente acreditado que la sociedad investigada no pagó las cesantías e intereses a las cesantías a los trabajadores mencionados en la forma y términos descritos en la normatividad vigente, ya que los dichos de los testigos no han sido controvertidos por otros medios de convicción que hubiere podido aportar la sociedad investigada, teniendo en cuenta que ante la notificación del pliego de cargos y la comunicación del auto que corre traslado para alegar de conclusión guardó silencio.

Finalmente, se encuentra demostrado que la sociedad investigada no pagó las vacaciones como descanso remunerado pues obra en el expediente copia de la liquidación laboral (folio 41) que por finalización del contrato la sociedad empleadora le realizó al señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, en la cual se estableció que laboró durante el término comprendido entre el 13 de octubre de 2017 al 6 de octubre de 2018, y se liquidó por este concepto a favor del trabajador la suma \$384.110; sin embargo, dicha liquidación no fue cancelada por la empleadora a favor del trabajador beneficiario, pues según lo manifestó el señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, ante este Despacho en declaración de fecha 12 de febrero de 2021, con respecto a esta acreencia laboral, refirió que no le pagaron vacaciones, y que el empleador le manifestó que si quería disfrutar del derecho debía firmar una carta de renuncia; declaración que guarda coherencia con la del señor **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ**, que sobre el disfrute y pago del derecho a vacaciones, durante el tiempo que permaneció vinculado laboralmente con la querellada, manifestó que no disfrutó ni le pagaron sus vacaciones.

Con los anteriores medios probatorios se encuentra debidamente acreditado que la sociedad investigada no concedió el disfrute del derecho a vacaciones ni pagó este derecho a los trabajadores mencionados a la finalización del contrato laboral, en la forma y términos descritos en las normas laborales, ya que los dichos de los testigos no han sido desvirtuados por otros medios probatorios aportados por la investigada, teniendo en cuenta que ante la notificación del pliego de cargos y ante la comunicación del auto que corre traslado para alegar de conclusión se limitó a guardar silencio.

En conclusión, con la anterior reseña probatoria queda plenamente demostrado en la presente actuación administrativa que la empresa investigada ha incurrido en las conductas y omisiones denunciadas en el cargo primero, es decir, no pagar a sus trabajadores la remuneración por trabajo en horas extras y recargo nocturno; en el cargo segundo, no pagar a favor de sus trabajadores la remuneración por trabajo en dominicales y festivos; en el cargo tercero, no incluir en el ingreso base de cotización para el Sistema General de Pensiones el valor del salario por horas extras, recargo nocturno, trabajo en dominicales y festivos devengado por sus trabajadores; en el cargo cuarto, no entregar a sus trabajadores las dotaciones completas y en las fechas estipuladas en la normatividad vigente; en el cargo quinto, no cancelar a favor de sus

trabajadores la prima de servicios; en el cargo sexto, no cancelar a favor de sus trabajadores las cesantías y los intereses a las cesantías; y en el cargo séptimo, no conceder a sus trabajadores las vacaciones como descanso remunerado.

Además, a lo largo del trámite de la presente proceso administrativo sancionatorio los cargos primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo no fueron desvirtuados por la sociedad investigada, por cuanto, no realizó descargos, y mantuvo una actitud pasiva pues no solicitó la práctica de pruebas ni aportó ningún medio de convicción que permitieran probar un comportamiento diferente con respecto a la infracción y desconocimiento de las normas laborales; esa actitud pasiva por parte de la investigada en lugar de exonerarla de responsabilidad confirman los argumentos del Despacho, por lo tanto se confirmará la imputación realizada en el pliego de cargos y en consecuencia, se impondrá la sanción por infracción a las normas laborales denunciadas como incumplidas al iniciar el proceso administrativo sancionatorio.

Finalmente, cabe resaltar que según el certificado de Cámara de Comercio (folio 1 – 2), la empresa SINSERCOL LTDA., tenía como actividad económica principal actividades de seguridad privada y la empresa **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** (folios 50 - 52), tiene también como objeto social, entre otros, la prestación de servicios de seguridad y vigilancia; además, dos (2) de sus ex trabajadores manifestaron ante esta oficina haber prestado a su favor servicios como guardas de seguridad; por tanto, los incumplimientos que se investigan en la presente actuación también son de competencia de la **SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**, conforme a lo regulado por el Decreto –Ley 356 de 1994, reglamentado por el Decreto 2187 de 2001, norma que en su título V, establece los principios, deberes y obligaciones que rigen la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada a la empresas autorizadas, y en el numeral 26 del artículo 74 de la norma citada se establece que uno de los principios que rigen la prestación de esa clase de servicios es no exceder la jornada laboral y reconocer las horas extras, llevar el registro correspondiente y entregar copia a los trabajadores en la forma que establece la ley; y en su numeral 23 también establece que estas empresas deben dar estricto cumplimiento a las relaciones obrero patronales y reconocer en todos los casos los salarios y prestaciones sociales legales, así como proveer a los trabajadores de la seguridad social establecida en la ley, por lo cual la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada podrá suspender o cancelar la licencia o credencial expedida a quienes violen dicha normativa. Por lo anterior se ordenará la remisión de las presentes diligencias a dicha autoridad para que realice la investigación correspondiente.

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 158 del CST., que establece que, "La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal (Artículo 160 ib.)", y trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (Ley 50 de 1990, artículo 22.); en concordancia con lo dispuesto en el artículo 168 del CST., modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990, sobre remuneración del trabajo suplementario, así: "**ARTÍCULO 168. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.** 1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 (161) literal c) de esta ley. 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el trabajo ordinario diurno. 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno (...); en concordancia con lo dispuesto en establecido en los numerales 1 y 4 del artículo 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015, que determinan: "Autorización para desarrollar trabajo suplementario. 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo (...)" 4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa será sancionada de conformidad con las normas legales (...)" Lo anterior teniendo en cuenta que, conforme al

análisis probatorio realizado en el acápite anterior, la prueba documental y testimonial da certeza sobre las infracciones denunciadas y la afectación de los derechos de los trabajadores.

Con respecto a la presente infracción normativa debe tenerse en cuenta que las horas trabajadas que excedan el límite fijado para la jornada máxima legal establecida por el Código Sustantivo del Trabajo, constituirán trabajo suplementario o de horas extras y, por tanto, habrá lugar al reconocimiento y pago de los recargos de ley. Igualmente, si el trabajo fue nocturno, debe cancelarse como lo dispone el Código Sustantivo del Trabajo.

Además, en el presente caso se precisa que si bien la ley 1920 de 2018, Ley del Vigilante, establece en su artículo 7° que los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente; y que para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias, es obligación para el empleador acatar lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y/o convenciones colectivas sobre remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios. Derechos que serán reconocidos y pagados a partir de las ocho (8) horas diarias de la jornada laboral ordinaria; situación que no se evidencia en el presente caso, pues existe prueba testimonial que da cuenta del trabajo en horas extras y trabajo en jornada nocturna, sin que el mismo se haya remunerado por parte del empleador en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

Adicional a lo anterior, es pertinente aclarar que conforme a la Sentencia 4849 de 2017 de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, el trabajo suplementario se presenta cuando por razones especiales del servicio es necesario realizar trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, en cuyo caso, el jefe del respectivo organismo o las personas en quienes esté delegada la función, autorizan el descanso compensatorio o el pago de horas extras, y es precisamente esos pagos de horas extras los que no se encuentran acreditados en la presente actuación administrativa.

En conclusión, 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 las normas citadas y es procedente sancionarla por dichas infracciones.

El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo que establece: "**ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: 1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Con respecto a la presente infracción normativa se tiene que con el análisis realizado en el acápite anterior está plenamente demostrado que dos (2) de los extrabajadores de la empresa investigada laboraban de lunes a domingo, indistintamente domingos y festivos, y que ese trabajo no fue remunerado conforme a lo establecido en la norma en cita, limitándose el empleador a cancelar una suma levemente superior al salario mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte.

Con respecto al desconocimiento de la norma citada debe tenerse en cuenta que, sobre la importancia de la remuneración del trabajo dominical o en días festivos y el derecho al descanso compensatorio por ese trabajo adicional, el Ministerio del Trabajo, en el concepto radicado con el número 11E1201712000000001933 – 2017, citando jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha concluido que:

"Como se puede apreciar, el descanso obligatorio corresponde al tiempo que requiere el trabajador entre otros, para la protección de su salud y su bienestar físico, de tal forma que, cuando un trabajador, por disposición de su empleador, se ve en la necesidad de laborar en un día de descanso obligatorio, ese tiempo que debió ser dedicado a su descanso, podrá verse retribuido económicamente con el pago de unos recargos y/o compensado por otro día de la semana".

Por su parte la sentencia de la Corte Suprema de Justicia en que se fundamenta el anterior concepto y que corresponde a la número 10.079 de diciembre de 1997, sobre el particular estableció:

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

"En el sistema legal de descansos para el trabajador, el dominical ocupa de vieja data un puesto destacado, con fundamentos de diferente índole, ya fisiológicos (porque el organismo requiere de descanso) ora religiosos (dentro de la concepción cristiana). Habida cuenta de la trascendencia del tema, inicialmente se expidieron las leyes 57 de 1.926, 72 de 1.931 y el decreto 1278 de 1.931, que consagraron la obligación del descanso de un día después de seis de trabajo, para todo empleado u obrero, se tomaron en cuenta las situaciones excepcionales y se reguló la retribución al trabajo en día de descanso con criterio de "indemnización en dinero". Más tarde, la Ley 23 de 1.967 ratificó el Convenio 106 de 1.957 de la Organización Internacional del Trabajo. Los artículos 172 a 185 del Código Sustantivo del Trabajo regularon la materia. Estos textos básicos han sufrido dos reformas a través de los artículos 12 y 13 del Decreto 2351 de 1.965 y 29 a 31 de la ley 50 de 1.990. La normatividad en cita otorga diferente tratamiento remunerativo al trabajo en los días de descanso dominical y festivo, según se trate de situaciones habituales o "excepcionales". En efecto, con arreglo al artículo 12 del Decreto 2351 de 1.965, el trabajo excepcional en domingo debe remunerarse con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa".

Si aplicamos la anterior referencia jurisprudencial al caso concreto se tiene que si los ex trabajadores laboraron indistintamente en dominicales y festivos durante la vigencia del contrato laboral, dicho trabajo debió remunerarse con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario devengado que correspondió a un salario mínimo legal mensual vigente, en proporción a las horas efectivamente laboradas; remuneración adicional que no fue cancelada por la sociedad investigada, pues de la prueba testimonial recaudada únicamente se prueba el pago de una suma levemente superior al salario mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte para la época de los hechos.

En conclusión, de conformidad con la prueba que obra en el expediente, con la referencia jurisprudencial citada y con los argumentos expuestos en precedencia, se tiene que la empresa investigada ha violado las normas relativas a la remuneración del trabajo en dominicales y festivos y es procedente sancionarla por dichas infracciones.

Artículo 18 de la Ley 100 de 1993 sobre la base de cotización para aportes al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, modificado por el artículo 5° de la Ley 797 de 2003, que establece: "La base para calcular las cotizaciones a que hace referencia el artículo anterior, será el salario mensual. El salario base para los trabajadores particulares, será el que resulte de aplicar lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo (...)", en concordancia con lo dispuesto en el artículo 127 del C.S.T., modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, que indica: "constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones".

Con respecto a la presente infracción normativa se tiene que con el análisis realizado en el acápite anterior está plenamente demostrado que dos (2) de los extrabajadores de la sociedad investigada laboraron trabajo suplementario o de horas extras, en jornada nocturna e indistintamente domingos y festivos, y sin embargo, ese trabajo adicional no fue remunerado conforme a las normas vigentes, como tampoco fue tenido en cuenta para cotizar al Sistema General de Pensiones, por tanto, la base de cotización, en el presente caso, no corresponde al salario real devengado por los trabajadores.

Sobre el particular debe tenerse en cuenta la importancia de la cotización de los aportes al sistema de seguridad social en pensión por parte del empleador, omisión que afectará al querellante cuando vaya a reclamar su pensión de vejez o invalidez pues el ingreso base de liquidación será inferior, o que afectará la liquidación y pago de sus prestaciones económicas pues estas se calcularán sobre un valor inferior, lo que en últimas también constituye una violación a su derecho a la seguridad social (artículo 48 Superior).

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

En conclusión, de conformidad con la prueba válidamente recaudada y con los argumentos expuestos en precedencia, se tiene que la empresa investigada ha violado las normas relativas al ingreso base de cotización en el Sistema General de Pensiones por tanto se hace necesario sancionarla por dichas infracciones.

El artículo 230 del C.S.T., sobre el suministro de calzado y vestido de labor, modificado por el artículo 7º de la Ley 11 de 1984, que establece: "Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador", en concordancia con el artículo 2.2.1.4.1. del Decreto 1072 de 2015, así: "Calzado y vestido de labor. Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada. El overol o vestido de trabajo de que trata el artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo al medio ambiente donde ejercen sus funciones".

Con respecto a la presente infracción normativa se tiene que con el análisis realizado en el acápite anterior está plenamente demostrado que el querellante laboró a favor de la sociedad empleador por un término aproximado a un año y devengaba menos de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, sin embargo, no le fue entregado su calzado y vestido de labor en los términos y condiciones fijadas en la Ley.

Sobre el particular debe tenerse en cuenta la importancia de esta prestación social en el mundo del trabajo, como lo ha determinado esta cartera ministerial en el concepto con radicado N° 08SE201912030000021486 05 de junio de 2019, en el que sobre el particular estableció:

"(...)

La dotación de vestido y calzado es una obligación que recae sobre los empleadores o contratantes que requieren personal para la ejecución de labores que, por sus condiciones, necesitan el suministro de implementos adecuados para su desarrollo. La naturaleza jurídica de esta prestación es social, "en cuanto consiste en un pago en especie hecho con el fin de cubrir la necesidad de indumentaria que se origina en la misma relación laboral". En este mismo sentido, dentro de este escenario, "el empleador debe respetar la dignidad del trabajador, suministrando elementos que no sólo le permitan desarrollar en forma idónea su labor, sino que no pongan en ridículo su imagen".

En el caso del vestido y calzado, así como de otros elementos de protección personal del trabajador, su dotación deberá ajustarse a la función propia de la actividad que desarrollan, así como del medio ambiente en el cual se desenvuelven. Esto conduce a determinar que dichos elementos no podrán ser compensados en dinero, aunque, si el trabajador demuestra que, durante la vigencia del contrato, el empleador faltó a su obligación, entonces, "podrá solicitar al juez correspondiente, el pago de la misma". Así, esto implica que dicha dotación debe ser entregada en especie y suministrada en condiciones aptas para que el trabajador evite verse lesionado en la ejecución de su obligación".

En conclusión, de conformidad con la prueba válidamente recaudada y con los argumentos expuestos en precedencia, se tiene que la empresa investigada ha violado las normas relativas a la entrega completa, oportuna y de acuerdo con la función desempeñada (guardas de seguridad) por los extrabajadores, por lo cual se hace necesario sancionarla por dichas infracciones.

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 y testimonial 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 de sus trabajadores en la forma y términos consagrados en la ley, y con dicha omisión, la consecuente afectación de los derechos de los trabajadores.

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 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 de sus trabajadores en la oportunidad legal, es procedente imponer la sanción correspondiente.

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 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 los empleadores no cancelan esta prestación social a sus trabajadores como se encuentra debidamente probado en el caso que no ocupa, por lo que se hace necesario imponer la sanción correspondiente por el incumplimiento de la norma citada.

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 y testimonial ofrece certeza sobre el desconocimiento del derecho al disfrute y compensación en dinero de las vacaciones a favor de los trabajadores y a cargo del empleador, y que con dicha omisión, en últimas se afectaron gravemente los derechos de los trabajadores.

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 legales de la empresa investigada, con respecto a las normas legales enlistadas, es decir, la imposición de jornadas laborales superiores a la máxima legal permitida, con la consecuente falta de pago del trabajo suplementario y de horas extras, recargos nocturnos y dominicales y festivos, falta de pago de la prima de servicios, el auxilio de cesantía y los intereses a las cesantías, falta de entrega completa y oportuna del calzado y vestido de labor y las vacaciones como descanso remunerado son infracciones graves con las cuales se vulnera el bien jurídico tutelado al mínimo vital y móvil de los trabajadores de la investigada, 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 a los trabajadores de la empresa investigada ya que los bienes antes descritos se encuentran desprotegidos al exigir jornadas laborales extenuantes perjudicando no solo la salud de cada uno de ellos sino también sus ingresos al no percibir pagos por trabajo suplementario, trabajo nocturno, y en dominicales y festivos, ni pagos por 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 reglamentado 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,

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).

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 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 de los querellantes, 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.
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 y prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses, suministro de calzado y vestido de labor) conforme a la normatividad legal vigente. También afectó la salud de sus trabajadores al someterlos a jornadas superiores a las ocho (8) horas diarias, y afectó el derecho a su remuneración oportuna y completa, es decir, al mínimo vital y móvil y al trabajo en condiciones dignas, al privarlos de cancelarles el trabajo suplementario, el recargo nocturno y en dominicales y festivos, en la forma y términos descritos en las normas infringidas.

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

Adicionalmente, en el caso que nos ocupa, se encuentra afectado el bien jurídicos tutelado a la seguridad social de los trabajadores dependientes de la sociedad investigada, pues fueron afectados por la empleadora al no cotizar sobre la base de lo que efectivamente debieron devengar sumándoles lo concerniente al tiempo extra laborado, reiterándose que se trata de un derecho irrenunciable.

Sea pertinente resaltarle a la empleadora el alto valor que se otorga al derecho a la seguridad social de los trabajadores al tratarse de un derecho elevado a Constitucional establecido en el artículo 48 de nuestra Carta Política, el cual dice: "*Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social*", luego, el artículo 53 ibídem indica que como principio mínimo fundamental está la garantía la seguridad social del trabajador, norma que le endilga el carácter de derecho de segunda generación, es decir, de contenido económico, social y cultural.

Tal prerrogativa constitucional también la podemos encontrar regulada en el artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos de la Persona, en el que se afirma que protege contra la desocupación, vejez e incapacidad que provenga por cuestión exógena a su propia voluntad y que tenga como resultado la imposibilidad física o mentalmente para adquirir medios de subsistencia.

De igual manera, lo encontramos en el artículo 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que a su tenor reza:

"Artículo 9. Derecho a la Seguridad Social. 1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decoroso. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones sociales serán aplicadas a sus dependientes".

De las normas citadas se concluye que el derecho a la seguridad social no tiene otro fin más que el de proteger al trabajador para que en los casos de desempleo, vejez, enfermedad o incapacidad laboral que le impida obtener ingresos económicos por sus propias manos, pueda continuar con una vida digna con recursos derivados de este derecho, como es el caso de los aportes a su pensión individual en cada caso.

De otra parte, en el presente caso, la investigada no ha aportado la prueba que demuestre que ha pagado la sobre remuneración por trabajo suplementario, trabajo en jornada nocturna y trabajo en dominicales y festivos conforme a la Ley, como tampoco que ha pagado las prestaciones sociales y que haya cotizado sobre el salario que realmente deberían devengar sus trabajadores. 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 del proceso que nos ocupa, 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 de los trabajadores fue afectado, y es el que se tiene en este acto administrativo como el bien jurídico tutelado ya que se ha probado fehacientemente las omisiones de la

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

empleadora en el cumplimiento de la norma laboral, especialmente en el pago del salario (trabajo suplementario) y prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses) 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 2° del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° 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".

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 **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL "SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL"**, identificada con el NIT. 890930474 - 7, representada legalmente por el señor **JOSE ELÍAS MARÍN CARO**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 15.261.639, en calidad de Liquidador, o por quien haga sus veces, con dirección del domicilio principal en la calle 66 N° 50- 34 de la ciudad de Medellín (Antioquia), con teléfono comercial 1 N° 3155641674, con dirección de correo electrónico: sinsercol@gmail.com, según se extrae del certificado de cámara de comercio que reposa en el expediente, con una multa equivalente a **DIEZ (10) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, equivalentes a 260 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

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

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: Remitir las presentes diligencias a la **SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**, con el fin de que se investiguen presuntas conductas de los investigados sobre infracciones al estatuto para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada.

ARTÍCULO CUARTO: **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 B.

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"

