



El empleo
es de todos

Mintrabajo

14651710

PASTO, 25/OCTUBRE/2021

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a), Doctor(a),
SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA S.A.S EN LIQUIDACION JUDICIAL
Representante legal y/o quien haga sus veces
Empresa calle 56 60-34
Medellín-Antioquia

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación: 2879
Querellante: LUIS ALFONSO PEREZ NARVAEZ
Querellado: SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA S.A.S EN LIQUIDACION JUDICIAL

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA S.A.S EN LIQUIDACION JUDICIAL, identificado(a) con EL NIT No. 890930474, de la decisión CONTENIDA EN AL AUTO :264 DEL 9 DE AGOSTO DE 2021 PROFERIDO por LA COORDINADORA IVC, a través del cual, se dispuso formular cargos y se le informa que contra dicha decisión no procede recurso alguno. En consecuencia, se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en 12 FOLIOS. se le advierte, que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de quince (15) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente los descargos y solicite o aporte las pruebas que pretende hacer valer.

Atentamente,

SEBASTIAN ROSERO BRAVO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado EL AUTO 264 DEL 9 DE AGOSTO EN 12 FOLIOS

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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



El empleo
es de todos

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
TERRITORIAL DE NARIÑO
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL
Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN - TERRITORIAL

Radicación: 2879

Querellante: LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ

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

AUTO No. 0264 "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL "SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL"

San Juan de Pasto, 09 de Agosto de 2021

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN - TERRITORIAL

En ejercicio sus atribuciones legales y en especial las conferidas por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y,

CONSIDERANDO

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a dar inicio a un proceso administrativo sancionatorio como resultado de las presentes diligencias, previa comunicación a las partes de la existencia de méritos, concluidas las Averiguaciones Preliminares realizadas a la sociedad **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL "SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL"**, por parte del Ministerio del Trabajo con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011.

2. HECHOS QUE ORIGINAN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

El día 19 de diciembre de 2020, 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 INTEGRALES DE SEGURIDAD COLOMBIANA LTDA. "SINSERCOL LTDA."**, con domicilio principal en la calle 66 N° 50 – 34 en la ciudad 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

Continuación del Auto “Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**”

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 LITDA. “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, funcionaría 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 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 querellada a su favor; formato de liquidación de prestaciones sociales e historia laboral expedida por **COLPENSIONES**.

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 INTEGRALES 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.

3. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO

Se trata de la sociedad **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL “SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL”**, identificada con el NIT. 890930474, con dirección del domicilio principal y de notificación judicial en la calle 66 N° 50 – 34 de la ciudad de Medellín (Antioquia); con correo electrónico de notificación sinsercol@gmail.com, representada legalmente por el señor **JOSÉ ELIAS MARIN CARO**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 15.261.639, o por quien haga sus veces, según lo determina el Certificado de Existencia y Representación Legal que reposa en el expediente.

Continuación del Auto “Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**”

4. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Constituye objeto de la presente actuación, la presunta violación por parte de la sociedad empleadora **SERVICIOS INTEGRALES DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**, de las siguientes disposiciones legales:

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 1º y 4º 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 5º 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 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”.

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

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

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 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."

5. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS QUE FUNDAMENTAN LOS CARGOS FORMULADOS

CARGO PRIMERO: con respecto al presente cargo relacionado con haber incumplido presuntamente con el deber de pagar a sus trabajadores las horas extras y la remuneración por recargo nocturno, se tiene que, en el presente caso el empleador presuntamente no tuvo en cuenta que todo trabajo que exceda la jornada máxima legal será considerado trabajo suplementario o de horas extras, y debe ser remunerado conforme lo establece el 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 (30%) 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 (...); ello se acredita, al menos hasta este momento procesal, con las declaraciones tanto del querellante y del señor **DANNY JOSÉ BURBANO RODRIGUEZ.** En el caso del señor **LUIS ALFONFO PÉREZ NARVÁEZ,** se tiene probado hasta esta etapa procesal, que estuvo vinculado mediante un contrato de trabajo con la querellada 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 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 concluye que presuntamente 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

Continuación del Auto “Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**”

mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte, que para el año 2018 correspondía a \$869.453, dicha suma en manera alguna compensaba la totalidad del trabajo suplementario y nocturno realizado por los trabajadores.

Además, y con respecto al presente cargo, debe tenerse en cuenta que en el auto de apertura de averiguación preliminar se solicitó a la empresa aportara copia de las nóminas de salario de los guardas de seguridad que prestaron sus servicios en la ciudad de Pasto (Nariño), de los meses de septiembre a diciembre de 2018, en las que se incluyera el salario básico, el pago de horas extras y remuneración por recargo nocturno, petición que fue reiterada con oficio de fecha 10 de diciembre de 2020, sin embargo, la querellada se limitó a pedir un plazo adicional para allegar los documentos y finalmente no los aportó, por lo cual hasta este momento procesal, la querellada no ha logrado controvertir el dicho de los testigos.

También es necesario aclarar con respecto al presente cargo que todo trabajo que exceda la jornada máxima legal constituirá trabajo suplementario o de horas extras y, por tanto, habrá lugar al reconocimiento; igualmente, si el trabajo fue nocturno, debía cancelarse como lo dispone la norma citada.

Igualmente en el auto de apertura de averiguación preliminar se solicitó a la empresa aportara copia de la Resolución de autorización expedida por este Ministerio para que la empresa pueda laborar horas extras la ciudad de Pasto (Nariño), petición que se reiteró en fecha 10 de diciembre de 2020, y ante la cual la querellada se limitó a solicitar un plazo adicional para allegar los documentos, documentos que finalmente no aportó; por tanto, hasta el presente momento procesal, la querellada presuntamente no ha cumplido con la obligación legal de contar con la autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras, siendo necesaria dicha autorización por cuanto sus trabajadores laboraban tiempos que excedían la jornada máxima legal.

CARGO SEGUNDO: con respecto al cargo relacionado con 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, se tiene que con la prueba testimonial recabada, 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, luego 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 indistintamente en dominicales y festivos, y presuntamente el empleador nunca sobre remuneró ese servicio, sino que únicamente canceló la suma de \$980.000, suma levemente superior al salario mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte para el año 2018.

Además, en el auto de apertura de averiguación preliminar se solicitó a la empresa aportara copia de las nóminas de salario de los guardas de seguridad que laboraron en la ciudad de Pasto, de los meses de septiembre a diciembre de 2018, en la que se incluyera remuneración por horas extras, dominicales y festivos, petición que se reiteró en fecha 10 de diciembre de 2020, y ante la cual la querellada se limitó a solicitar un plazo adicional para allegar los documentos, documentos que finalmente no aportó, por tanto, al menos hasta la presente etapa procesal, la querellada presuntamente no ha cumplido con la obligación legal de pagar a los señores: **DANNY JOSÉ BURBANO RODRIGUEZ** y **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, la remuneración por el trabajo en dominicales y festivos, pues no ha logrado controvertir el dicho de los testigos.

Finalmente, con respecto al cargo formulado debe tenerse en cuenta que 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 con Radicado con N° 11E1201712000000001933 – 2017, citando jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, concluyó:

“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:

“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

Continuación del Auto “Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**”

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 el querellante laboró dominicales y festivos durante la vigencia de la relación laboral, dicho trabajo debió remunerarse con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario devengado, en proporción a las horas laboradas, remuneración adicional que hasta este momento procesal no se ha probado pues con el dicho de los testigos solamente se acredita que fueron remunerados con el salario mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte, pues a los trabajadores en el año 2018 únicamente se les pagó la suma de \$980.000, por lo anterior existe mérito para formular el presente cargo.

CARGO TERCERO: con respecto al presente cargo relacionado con 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 5º de la Ley 797 de 2003, hasta este momento, con la prueba testimonial y documental que reposa en el expediente, se acredita que la querellada no ha cumplido íntegramente con su deber de aportar al Sistema de Seguridad Social 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, laboran horas extras, en jornadas nocturnas, así como también en días domingos y festivos, a los trabajadores les asiste 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 cuarenta y ocho (48) horas semanales legalmente permitidas, en horarios nocturnos y en días de descanso obligatorio como se mencionó; contrario a ello, la querellada lo que hace es cotizar al sistema sobre la base del salario mínimo o el pactado con sus trabajadores, sin incluir todos los emolumentos extras que constituyen salario, tal como lo establece el artículo 127 del C.S.T., 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 a lo anterior esta entidad en el concepto con radicado N° 08SE201912030000024121 del 20 de junio de 2019, recuerda a los empleadores la obligación de pagar sin inexactitudes y por los valores realmente devengados al Sistema General de Pensiones. Sobre el particular el precitado concepto establece: *“Ahora bien, cuando la liquidación de las cotizaciones se realiza por un valor menor al real, se configura la inexactitud en el pago de aportes, que es la diferencia existente entre el valor declarado y pagado en la autoliquidación de aportes frente a los aportes que efectivamente el aportante estaba obligado a declarar y pagar, según lo ordenado por la ley, razón por la cual, será la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales, la encargada de adelantar el procedimiento sancionatorio administrativo al empleador inexacto. En razón de todo lo antes expuesto, la cotización de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión por parte del empleador deberá hacerse de conformidad con lo señalado en la normativa, a perjuicio de ser sancionado administrativamente en caso de actuar de mala fe y sin apego estricto de las disposiciones normativas precedentes”.*

Aplicando el concepto citado al caso concreto se tiene que **SINSERCOL SAS.**, durante la vigencia de la relación laboral con el señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, no realizó los aportes a pensiones sobre los valores reales que hubieran podido devengar el trabajador, pues nunca remuneró, y por tanto, excluyó de la base de cotización, el pago de trabajo suplementario, recargo nocturno y remuneración por trabajo en dominicales y festivos, omisión que afectará al querellante cuando vaya a reclamar su pensión de vejez o invalidez pues el ingreso base de liquidación será inferior, lo que también constituye una violación a su derecho a la seguridad social (artículo 48 Superior).

Continuación del Auto “Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**”

CARGO CUARTO: con respecto al presente cargo relacionado con 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 7º de la Ley 11 de 1984, esta infracción a la norma social citada se demuestra con los testimonios de los señores: **DANNY JOSÉ BURBANO RODRIGUEZ** y **LUIS ALFONFO PÉREZ NARVÁEZ**, ex trabajadores de la querellada, en los que se duelen de que, durante la vigencia de sus respectivas relaciones laborales, la empresa empleadora no les entregó las dotaciones completas. En efecto, el primer deponente, ante la pregunta formulada por el Despacho, relacionada con que sí durante el término que duró su 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 **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, 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”*.

Además, con respecto al presente cargo, debe aclararse que en el auto de apertura de averiguación preliminar se solicitó a la empresa aportara copia del registro y entrega de dotación (vestido y calzado de labor) de los guardas de seguridad que laboraron en la ciudad de Pasto, de los períodos de abril, agosto y diciembre de 2018, con la firma de recibido de los trabajadores, ante lo cual la querellada se limitó a solicitar un plazo adicional para allegar los documentos, documentos que finalmente no aportó; por tanto, al menos hasta la presente etapa procesal, la querellada presuntamente no ha cumplido con la obligación legal de entregar las dotaciones, durante la vigencia de la relación laboral, en la forma, cantidades y fechas establecidas en la normatividad vigente, respecto de sus extrabajadores señores: **DANNY JOSÉ BURBANO RODRIGUEZ** y **LUIS ALFONFO PÉREZ NARVÁEZ**, pues no ha logrado controvertir el dicho de los testigos.

La reglamentación legal del suministro de vestido y calzado de labor está contenida, como se explicó, en el artículo 230 del C.S. del T., modificado por el artículo 7º de la Ley 11 de 1984 que reza: *“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 232 *ibidem*, modificado por el artículo 8º de la Ley 11 de 1984 sobre la fecha de entrega, que dice: *“Los empleadores obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.”*, y 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 con el medio ambiente donde ejercen sus funciones.”*.

De conformidad con las normas transcritas y la prueba recabada se puede concluir que presuntamente el empleador incumplió parcialmente esta obligación legal respecto a los ex trabajadores señores: **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ** y **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ** durante la vigencia de su vinculación laboral, pues durante los periodos de vigencia del contrato laboral que fueron superiores a un año, únicamente les entregó a cada uno un uniforme, cuando debía entregar tres (3), siendo esta indumentaria indispensable para desempeñar sus funciones como guardas de seguridad. Hasta este momento procesal, la sociedad empleadora no ha logrado acreditar que haya entregado a los trabajadores mencionados su dotación en la forma, cantidades y fechas establecidas en la normatividad citada, por lo tanto, existe mérito para formular el presente cargo.

CARGO CUARTO: con respecto al presente cargo, relacionado con 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”, pues en el presente caso, 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 se liquidó, por prima de servicios definitiva la suma de \$239.021, 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 rendida en fecha 12 de febrero de 2021, con respecto a

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

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 querellada, manifestó que le pagaron la prima de servicios de 2018, pero la que le tenían que pagar por finalización del contrato no se la cancelaron.

Con los medios probatorios relacionados se encuentra acreditado, al menos hasta este momento procesal, que la querellada, presuntamente, no pagó la prima de servicios a los trabajadores mencionados en la forma y términos descritos en la normatividad en cita, ya que los dichos de los testigos no han sido desvirtuados por otros medios probatorios aportados por la querellada, teniendo en cuenta, además, que ante la comunicación del auto de averiguación preliminar y ante la solicitud de documentos, frente a la primera guardó silencio y ante la segunda, se limitó a solicitar plazo adicional pero finalmente no aportó prueba alguna.

Con respecto al presente cargo debe advertirse a la sociedad empleadora que la finalidad del pago de la prima de servicios, según el Ministerio de Trabajo, 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.

CARGO QUINTO: Con respecto al presente cargo relacionado con haber omitido la obligación de pagar las cesantías y los intereses a las cesantías, en los términos descritos en el Código Sustantivo del Trabajo, 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 empleadora 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 anteriores medios probatorios se encuentra acreditado, al menos hasta este momento procesal, que la querellada presuntamente no pagó las cesantías e intereses a las cesantías a los trabajadores mencionados en la forma y términos descritos en la normatividad citada, ya que los dichos de los testigos no han sido desvirtuados por otros medios probatorios aportados por la querellada, teniendo en cuenta que ante la comunicación del auto de averiguación preliminar y ante la solicitud de documentos, frente a la primera guardó silencio y ante la segunda, se limitó a solicitar plazo adicional pero finalmente no aportó prueba alguna.

Sobre el presente cargo debe advertirse a la empleadora que el auxilio de cesantía es un ahorro a largo plazo de los trabajadores de modo que se cubran frente a contingencias como el desempleo. Sin embargo, la ley permite utilizarlas también para vivienda, un uso que permite que, especialmente, trabajadores de ingresos bajos y medios se aseguren con 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, finalidad que no se cumple si los empleadores no cancelan esta prestación social a sus trabajadores.

CARGO SEXTO: Frente al incumplimiento del pago de vacaciones como descanso remunerado obra en el expediente copia de la liquidación laboral (folio 41) que por finalización del contrato la querellada 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, estableció que no le pagaron vacaciones, y que el empleador le manifestó que si querían 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.

Continuación del Auto “Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**”

Con los anteriores medios probatorios se encuentra acreditado, al menos hasta este momento procesal, que la querellada presuntamente no concedió el disfrute del derecho a vacaciones ni pagó este derecho a los trabajadores mencionados en la forma y términos descritos en la normatividad citada, ya que los dichos de los testigos no han sido desvirtuados por otros medios probatorios aportados por la querellada, teniendo en cuenta que ante la comunicación del auto de averiguación preliminar y ante la solicitud de documentos, frente a la primera guardó silencio y ante la segunda, se limitó a solicitar plazo adicional pero finalmente no aportó prueba alguna.

Debe advertirse a la sociedad empleadora que según lo ha consignado la Corte Constitucional en la sentencia **C – 035 de 2005**, 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 éstos 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.

6. SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

De encontrarse probada la violación a las disposiciones legales anteriores, dará lugar a la imposición de las sanciones consagradas en la legislación laboral, 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 ésta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.

Si se encuentra probada la conducta descrita 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 5º de la Ley 797 de 2003, procederá la sanción establecida en el artículo 271 de la Ley 100 de 1993, sanción que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta veces dicho salario, con destino al fondo de solidaridad pensional.

En mérito de lo anterior, La Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos – Conciliación de la Dirección Territorial de Nariño en uso de sus facultades legales:

DISPONE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y FORMULAR CARGOS en contra de la sociedad **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL “SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL”**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído, por los siguientes cargos:

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 1º y 4º 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

Continuación del Auto “Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**”

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 5º 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 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”.

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

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

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 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."

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

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

ARTÍCULO CUARTO: TENER como pruebas dentro del procedimiento administrativo sancionatorio, las hasta ahora recaudadas y las que sean aportadas por las partes.

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

ARTÍCULO SEXTO: LIBRAR las demás comunicaciones que sean pertinentes.

NOTIFÍQUESE YCÚMPLASE



**ERIKA ALEXANDRA MONTAÑO ZAMBRANO
COORDINADORA IVC**

Continuación del Auto “Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**”

Elaboró: Yamile P.

Revisó/ Aprobó: Erika M.



14651710

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

Radicación: 2879

Querellante: LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ

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

AUTO No. 0264 "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL "SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL"

San Juan de Pasto, 9 de agosto de 2021

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN - TERRITORIAL

En ejercicio sus atribuciones legales y en especial las conferidas por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y,

C O N S I D E R A N D O

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a dar inicio a un proceso administrativo sancionatorio como resultado de las presentes diligencias, previa comunicación a las partes de la existencia de méritos, concluidas las Averiguaciones Preliminares realizadas a la sociedad **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL "SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL"**, por parte del Ministerio del Trabajo con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011.

2. HECHOS QUE ORIGINAN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

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 INTEGRALES DE SEGURIDAD COLOMBIANA LTDA. "SINSERCOL LTDA."**, con domicilio principal en la calle 66 N° 50 – 34 en la ciudad 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**,

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

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 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 querellada a su favor; formato de liquidación de prestaciones sociales e historia laboral expedida por **COLPENSIONES**.

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 INTEGRALES 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.

3. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO

Se trata de la sociedad **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL "SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL"**, identificada con el NIT. 890930474, con dirección del domicilio principal y de notificación judicial en la calle 66 N° 50 – 34 de la ciudad de Medellín (Antioquia); con correo electrónico de notificación sinsercol@gmail.com, representada legalmente por el señor **JOSÉ ELIAS MARIN CARO**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 15.261.639, o por quien haga sus veces, según lo determina el Certificado de Existencia y Representación Legal que reposa en el expediente.

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

4. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Constituye objeto de la presente actuación, la presunta violación por parte de la sociedad empleadora **SERVICIOS INTEGRALES DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**, de las siguientes disposiciones legales:

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 1º y 4º 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 5º 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 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".

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

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

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 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."

5. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS QUE FUNDAMENTAN LOS CARGOS FORMULADOS

CARGO PRIMERO: con respecto al presente cargo relacionado con haber incumplido presuntamente con el deber de pagar a sus trabajadores las horas extras y la remuneración por recargo nocturno, se tiene que, en el presente caso el empleador presuntamente no tuvo en cuenta que todo trabajo que exceda la jornada máxima legal será considerado trabajo suplementario o de horas extras, y debe ser remunerado conforme lo establece el 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 (30%) 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 (...); ello se acredita, al menos hasta este momento procesal, con las declaraciones tanto del querellante y del señor **DANNY JOSÉ BURBANO RODRIGUEZ.** En el caso del señor **LUIS ALFONFO PÉREZ NARVÁEZ,** se tiene probado hasta esta etapa procesal, que estuvo vinculado mediante un contrato de trabajo con la querellada 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 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 concluye que presuntamente 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 manera alguna compensaba la totalidad del trabajo suplementario y nocturno realizado por los trabajadores.

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

Además, y con respecto al presente cargo, debe tenerse en cuenta que en el auto de apertura de averiguación preliminar se solicitó a la empresa aportara copia de las nóminas de salario de los guardas de seguridad que prestaron sus servicios en la ciudad de Pasto (Nariño), de los meses de septiembre a diciembre de 2018, en las que se incluyera el salario básico, el pago de horas extras y remuneración por recargo nocturno, petición que fue reiterada con oficio de fecha 10 de diciembre de 2020, sin embargo, la querellada se limitó a pedir un plazo adicional para allegar los documentos y finalmente no los aportó, por lo cual hasta este momento procesal, la querellada no ha logrado controvertir el dicho de los testigos.

También es necesario aclarar con respecto al presente cargo que todo trabajo que exceda la jornada máxima legal constituirá trabajo suplementario o de horas extras y, por tanto, habrá lugar al reconocimiento; Igualmente, si el trabajo fue nocturno, debía cancelarse como lo dispone la norma citada.

Igualmente en el auto de apertura de averiguación preliminar se solicitó a la empresa aportara copia de la Resolución de autorización expedida por este Ministerio para que la empresa pueda laborar horas extras la ciudad de Pasto (Nariño), petición que se reiteró en fecha 10 de diciembre de 2020, y ante la cual la querellada se limitó a solicitar un plazo adicional para allegar los documentos, documentos que finalmente no aportó; por tanto, hasta el presente momento procesal, la querellada presuntamente no ha cumplido con la obligación legal de contar con la autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras, siendo necesaria dicha autorización por cuanto sus trabajadores laboraban tiempos que excedían la jornada máxima legal.

CARGO SEGUNDO: con respecto al cargo relacionado con 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, se tiene que con la prueba testimonial recabada, 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, luego 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 indistintamente en dominicales y festivos, y presuntamente el empleador nunca sobre remuneró ese servicio, sino que únicamente canceló la suma de \$980.000, suma levemente superior al salario mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte para el año 2018.

Además, en el auto de apertura de averiguación preliminar se solicitó a la empresa aportara copia de las nóminas de salario de los guardas de seguridad que laboraron en la ciudad de Pasto, de los meses de septiembre a diciembre de 2018, en la que se incluyera remuneración por horas extras, dominicales y festivos, petición que se reiteró en fecha 10 de diciembre de 2020, y ante la cual la querellada se limitó a solicitar un plazo adicional para allegar los documentos, documentos que finalmente no aportó, por tanto, al menos hasta la presente etapa procesal, la querellada presuntamente no ha cumplido con la obligación legal de pagar a los señores: **DANNY JOSÉ BURBANO RODRIGUEZ** y **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, la remuneración por el trabajo en dominicales y festivos, pues no ha logrado controvertir el dicho de los testigos.

Finalmente, con respecto al cargo formulado debe tenerse en cuenta que 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 con Radicado con N° 11EI201712000000001933 – 2017, citando jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, concluyó:

"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:

"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

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

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 el querellante laboró dominicales y festivos durante la vigencia de la relación laboral, dicho trabajo debió remunerarse con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario devengado, en proporción a las horas laboradas, remuneración adicional que hasta este momento procesal no se ha probado pues con el dicho de los testigos solamente se acredita que fueron remunerados con el salario mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte, pues a los trabajadores en el año 2018 únicamente se les pagó la suma de \$980.000, por lo anterior existe mérito para formular el presente cargo.

CARGO TERCERO: con respecto al presente cargo relacionado con 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, hasta este momento, con la prueba testimonial y documental que reposa en el expediente, se acredita que la querellada no ha cumplido íntegramente con su deber de aportar al Sistema de Seguridad Social 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, laboran horas extras, en jornadas nocturnas, así como también en días domingos y festivos, a los trabajadores les asiste 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 cuarenta y ocho (48) horas semanales legalmente permitidas, en horarios nocturnos y en días de descanso obligatorio como se mencionó; contrario a ello, la querellada lo que hace es cotizar al sistema sobre la base del salario mínimo o el pactado con sus trabajadores, sin incluir todos los emolumentos extras que constituyen salario, tal como lo establece el artículo 127 del C.S.T., 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 a lo anterior esta entidad en el concepto con radicado N° 08SE201912030000024121 del 20 de junio de 2019, recuerda a los empleadores la obligación de pagar sin inexactitudes y por los valores realmente devengados al Sistema General de Pensiones. Sobre el particular el precitado concepto establece: *"Ahora bien, cuando la liquidación de las cotizaciones se realiza por un valor menor al real, se configura la inexactitud en el pago de aportes, que es la diferencia existente entre el valor declarado y pagado en la autoliquidación de aportes frente a los aportes que efectivamente el aportante estaba obligado a declarar y pagar, según lo ordenado por la ley, razón por la cual, será la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales, la encargada de adelantar el procedimiento sancionatorio administrativo al empleador inexacto. En razón de todo lo antes expuesto, la cotización de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión por parte del empleador deberá hacerse de conformidad con lo señalado en la normativa, a perjuicio de ser sancionado administrativamente en caso de actuar de mala fe y sin apego estricto de las disposiciones normativas precedentes"*.

Aplicando el concepto citado al caso concreto se tiene que **SINSERCOL SAS.**, durante la vigencia de la relación laboral con el señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, no realizó los aportes a pensiones sobre los valores reales que hubieran podido devengar el trabajador, pues nunca remuneró, y por tanto, excluyó de la base de cotización, el pago de trabajo suplementario, recargo nocturno y remuneración por trabajo en dominicales y festivos, omisión que afectará al querellante cuando vaya a reclamar su pensión de vejez o invalidez pues el ingreso base de liquidación será inferior, lo que también constituye una violación a su derecho a la seguridad social (artículo 48 Superior).

CARGO CUARTO: con respecto al presente cargo relacionado con 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, esta infracción a la norma social citada se demuestra con los testimonios de los señores: **DANNY JOSÉ BURBANO RODRIGUEZ** y **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, ex trabajadores de la querellada, en los que se duelen de que, durante la vigencia de sus respectivas relaciones laborales, la empresa empleadora no les entregó las dotaciones completas. En efecto, el primer deponente, ante la pregunta formulada por el Despacho, relacionada con que sí durante el término que duró su 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*

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

*todo el año que duró la relación laboral"; en el mismo sentido declaró el señor **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ**, 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".*

Además, con respecto al presente cargo, debe aclararse que en el auto de apertura de averiguación preliminar se solicitó a la empresa aportara copia del registro y entrega de dotación (vestido y calzado de labor) de los guardas de seguridad que laboraron en la ciudad de Pasto, de los periodos de abril, agosto y diciembre de 2018, con la firma de recibido de los trabajadores, ante lo cual la querellada se limitó a solicitar un plazo adicional para allegar los documentos, documentos que finalmente no aportó; por tanto, al menos hasta la presente etapa procesal, la querellada presuntamente no ha cumplido con la obligación legal de entregar las dotaciones, durante la vigencia de la relación laboral, en la forma, cantidades y fechas establecidas en la normatividad vigente, respecto de sus extrabajadores señores: **DANNY JOSÉ BURBANO RODRIGUEZ** y **LUIS ALFONFO PÉREZ NARVÁEZ**. pues no ha logrado controvertir el dicho de los testigos.

La reglamentación legal del suministro de vestido y calzado de labor está contenida, como se explicó, en el artículo 230 del C.S. del T., modificado por el artículo 7° de la Ley 11 de 1984 que reza: "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 232 *ibidem*, modificado por el artículo 8° de la Ley 11 de 1984 sobre la fecha de entrega, que dice: "Los empleadores obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.", y 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 con el medio ambiente donde ejercen sus funciones."

De conformidad con las normas transcritas y la prueba recabada se puede concluir que presuntamente el empleador incumplió parcialmente esta obligación legal respecto a los ex trabajadores señores: **DANNY JOSÉ BURBANO RODRÍGUEZ** y **LUIS ALFONSO PÉREZ NARVÁEZ** durante la vigencia de su vinculación laboral, pues durante los periodos de vigencia del contrato laboral que fueron superiores a un año, únicamente les entregó a cada uno un uniforme, cuando debía entregar tres (3), siendo esta indumentaria indispensable para desempeñar sus funciones como guardas de seguridad. Hasta este momento procesal, la sociedad empleadora no ha logrado acreditar que haya entregado a los trabajadores mencionados su dotación en la forma, cantidades y fechas establecidas en la normatividad citada, por lo tanto, existe mérito para formular el presente cargo.

CARGO CUARTO: con respecto al presente cargo, relacionado con 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", pues en el presente caso, 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 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 querellada, manifestó que le pagaron la prima de servicios de 2018, pero la que le tenían que pagar por finalización del contrato no se la cancelaron.

Con los medios probatorios relacionados se encuentra acreditado, al menos hasta este momento procesal, que la querellada, presuntamente, no pagó la prima de servicios a los trabajadores mencionados en la forma y términos descritos en la normatividad en cita, ya que los dichos de los testigos no han sido desvirtuados por otros medios probatorios aportados por la querellada, teniendo en cuenta, además, que ante la comunicación del auto de

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

averiguación preliminar y ante la solicitud de documentos, frente a la primera guardó silencio y ante la segunda, se limitó a solicitar plazo adicional pero finalmente no aportó prueba alguna.

Con respecto al presente cargo debe advertirse a la sociedad empleadora que la finalidad del pago de la prima de servicios, según el Ministerio de Trabajo, 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.

CARGO QUINTO: Con respecto al presente cargo relacionado con haber omitido la obligación de pagar las cesantías y los intereses a las cesantías, en los términos descritos en el Código Sustantivo del Trabajo, 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 empleadora 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 anteriores medios probatorios se encuentra acreditado, al menos hasta este momento procesal, que la querellada presuntamente no pagó las cesantías e intereses a las cesantías a los trabajadores mencionados en la forma y términos descritos en la normatividad citada, ya que los dichos de los testigos no han sido desvirtuados por otros medios probatorios aportados por la querellada, teniendo en cuenta que ante la comunicación del auto de averiguación preliminar y ante la solicitud de documentos, frente a la primera guardó silencio y ante la segunda, se limitó a solicitar plazo adicional pero finalmente no aportó prueba alguna.

Sobre el presente cargo debe advertirse a la empleadora que el auxilio de cesantía es un ahorro a largo plazo de los trabajadores de modo que se cubran frente a contingencias como el desempleo. Sin embargo, la ley permite utilizarlas también para vivienda, un uso que permite que, especialmente, trabajadores de ingresos bajos y medios se aseguren con 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, finalidad que no se cumple si los empleadores no cancelan esta prestación social a sus trabajadores.

CARGO SEXTO: Frente al incumplimiento del pago de vacaciones como descanso remunerado obra en el expediente copia de la liquidación laboral (folio 41) que por finalización del contrato la querellada 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, estableció que no le pagaron vacaciones, y que el empleador le manifestó que si querían 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 acreditado, al menos hasta este momento procesal, que la querellada presuntamente no concedió el disfrute del derecho a vacaciones ni pagó este derecho a los trabajadores mencionados en la forma y términos descritos en la normatividad citada, ya que los dichos de los testigos no han sido desvirtuados por otros medios probatorios aportados por la querellada, teniendo en cuenta que ante la comunicación del auto de averiguación preliminar y ante la solicitud de documentos, frente a la primera guardó silencio y ante la segunda, se limitó a solicitar plazo adicional pero finalmente no aportó prueba alguna.

Debe advertirse a la sociedad empleadora que según lo ha consignado la Corte Constitucional en la sentencia **C – 035 de 2005**, 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,

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

cuando éstos 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.

6. SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

De encontrarse probada la violación a las disposiciones legales anteriores, dará lugar a la imposición de las sanciones consagradas en la legislación laboral, 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 ésta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.

Si se encuentra probada la conducta descrita 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, procederá la sanción establecida en el artículo 271 de la Ley 100 de 1993, sanción que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta veces dicho salario, con destino al fondo de solidaridad pensional.

En mérito de lo anterior, La Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos – Conciliación de la Dirección Territorial de Nariño en uso de sus facultades legales:

DISPONE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y FORMULAR CARGOS en contra de la sociedad **SERVICIOS INTEGRADOS DE SEGURIDAD COLOMBIANA SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL "SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL"**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído, por los siguientes cargos:

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°

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

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 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".

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 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."

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

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de **SINSERCOL SAS EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**"

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

ARTÍCULO CUARTO: TENER como pruebas dentro del procedimiento administrativo sancionatorio, las hasta ahora recaudadas y las que sean aportadas por las partes.

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

ARTÍCULO SEXTO: LÍBRAR las demás comunicaciones que sean pertinentes.

NOTIFÍQUESE YCÚMPLASE



ERIKA ALEXANDRA MONTAÑO ZAMBRANO
COORDINADORA IVC