



Acta de Notificación Electrónica
Al contestar cite el siguiente radicado
7097001-116 DTV-22 de julio 2022

Señor

CARLOS FRANCISCO ARCINIEGAS RODRIGUEZ

Representante Legal

CONSORCIO INTERJIREH

Consortiointerjireh@gmail.com ; arkoingsas@gmail.com

Calle 38 No 32-41 oficina 901 parque Santander
Villavicencio Meta.

REF:70977097001 -DT VAUPES -diciembre 2020
Investigado: CONSORCIO INTERJIREH.

En cumplimiento a su autorización de notificación Electrónica del 27 de abril 2022, le notifico el contenido de la Resolución 0010 del 21 de julio del 2022, que consta de 12 folios, para el cual le remito copia en archivo adjunto de la Resolución antes mencionada, de acuerdo con los complementado en el Art.56 de la Ley 1437 de 2011, quien establece:

“Artículo 56 Notificación Electrónica. Las autoridades podrán notificar sus actos a través del medio electrónico, siempre que el Administrado haya aceptado este medio de notificación”.

La notificación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que el administrado acceda al acto administrativo, de fecha y hora que deberá certificar la administración, por el cual esta tiene plena validez.

En el acto administrativo adjunto usted podrá verificar si contra este proceden los recursos de reposición y/o apelación, los cuales deberán interponerse por escrito ante el funcionario que dicto la decisión, en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días siguientes a ella (termino común para los dos recursos) o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación según el caso.


LUZ DARY VELEZ QUINTERO
Auxiliar Administrativa

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) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



**MINISTERIO DEL TRABAJO****RESOLUCIÓN NÚMERO 0010 DE 2022****(0010 DE 21 Julio)**

"Por medio del cual se decide un procedimiento administrativo sancionatorio "

LA DIRECCION TERRITORIAL VAUPES

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL (E) DE VAUPES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, En uso de sus facultades legales, atendiendo lo dispuesto en el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, Resolución 404 del 22 de marzo de 2012, artículo 6 de la Resolución 2143 de 2014 Artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, artículo 433 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 y Decreto 1072 de 2015.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a proferir acto administrativo definitivo, dentro de la presente actuación administrativa, adelantada en contra del **CONSORCIO INTERJIREH**, iniciada a solicitud del señor **CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ**.

INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO:

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al investigado en su calidad de empleador **CONSORCIO INTERJIREH**, identificada con NIT 901.345.949, con domicilio principal en la CALLE 38 Número 32-41 Oficina 901 ed. Parque Santander en la ciudad de Villavicencio -Meta, y representada legalmente por el señor **CARLOS FRANCISCO ARCINIEGAS RODRIGUEZ**, identificado con cedula de ciudadanía número 86.051.957.

Que el **CONSORCIO INTERJIREH**, se encuentra conformado según la Carta Consorcial por las siguientes empresas quienes en dado caso responderían solidariamente:

ARKOING S.A.S NIT, 900.841.637-4 R.L **CARLOS FRANCISO ARCINIEGAS** – C.C. 86.051.957, con domicilio principal en la CALLE 38 Número 32-41 Oficina 901 ed. Parque Santander en la ciudad de Villavicencio -Meta.

INTERVENTORES Y CONSTRUCTORES ARCANGELES S.A.S, con NIT 901.184.864-4-RL **HECTOR CAMILO ROZO PRIETO**, - C.C 79.388.022- con domicilio en la Carrera 27 numero 47 BIS A-50 , Barrio CAULDAL – VILLAVICENCIO

MIGUEL ANGEL GALARZA GARCIA- CC 80.037.669, con domicilio en la transversal 28 número 4194 en el barrio LA GRAMA-VILLAVICENCIO

RESUMEN DE LOS HECHOS:

Que con atención a la declaratoria de Emergencia Sanitaria por la pandemia con el COVID-19, el Ministerio del Trabajo mediante Resolución número 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020, adoptó medidas administrativas transitorias orientadas a cumplir las directrices establecidas para la salud pública, entre las cuales se estableció "*Suspender las visitas de inspección, audiencias de conciliación, constataciones y la ejecución de otras funciones que impliquen desplazamiento o contacto físico con usuarios, salvo las estrictamente necesarias o*

“Por medio del cual se decide un procedimiento administrativo “

urgentes a juicio del director territorial o por instrucciones del nivel central.”. (Subrayado fuera de texto) Sin perjuicio de lo anterior, y con el objetivo de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores, así como propiciar el distanciamiento social, se establece la alternativa de adelantar las acciones de inspección utilizando las tecnologías de la información -TICS (Decreto 491 de 2020), por cuanto la orden señalada en el numeral 3 del artículo 2 de la Resolución 0784 de 2020, solo suspendió las actividades que impliquen desplazamiento o contacto físico. Así las cosas, se modifica el plan de inspección y su procedimiento, con el fin de no limitarlo a las visitas físicas o actuaciones presenciales sino determinar Acciones de Inspección General que se puedan realizar con base en soportes documentales o de manera virtual.

El día 11 de Diciembre de 2020, el señor **CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ**, mediante escrito presento ante este despacho querrela administrativo laboral con el **CONSORCIO INTERJIREH** por la presunta vulneración de sus derechos laborales en relación al no pago de salarios, prestaciones sociales y evasión al sistema general de seguridad social integral.

Que teniendo en cuenta estas manifestaciones se inició las averiguaciones preliminares por Auto del 11 de febrero de 2021 por parte del Director Territorial de Vaupes del Ministerio del Trabajo para la época doctor **GERALDINE GOMEZ GOMEZ**, en el mismo auto se comisiona al Inspector de Trabajo y Seguridad social del Municipio doctor **JORGE ENRIQUE RODRIGUEZ ZAMUDIO**, con el fin de que practique todas aquellas pruebas que se deriven de la comisión.

En citado auto DEL 11 DE FEBRERO DE 2022, se ordenó de conformidad con lo señalado en el código procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, decretar las siguientes pruebas por considerarlas conducentes, pertinentes y necesarias;

1. *Copia del Acta de constitución del **CONSORCIO INTERJIREH**, o su semejante*
2. *Copia del contrato de trabajo del señor **CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ**,, identificado con cedula de ciudadanía número 18.204.172, ex trabajador del consorcio.*
3. *Copia de la nómina de los Meses desde Enero de 2020 hasta Noviembre del año 2020 donde se evidencia el pago de salarios del señor del señor **CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ**.*
4. *Copia de la liquidación de prestaciones sociales del tiempo laborado del señor del señor **CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ***
5. *Copia de la afiliación a pensión ,riesgos laborales y caja de compensación familiar del señor **CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ***
6. *Copia de los pagos o aportes al sistema de seguridad social integral de los meses desde julio de 2020 hasta noviembre de 2020 .*
7. *Solicitar a la Gobernación de Vaupes departamental de Vaupes, copia del acta de constitución del **CONSORCIO INTERJIREH**.*
8. *Practicar las demás pruebas conducentes y pertinentes que surjan directamente del objeto de la presente actuación.*
9. *Decrétese todas las pruebas que de oficio el comisionado a bien tenga o las partes soliciten para el esclarecimiento de los hechos investigados.*

Mediante el oficio fechado el día 17 de Febrero de 2021, se requirió al señor **CARLOS FRANCISCO ARCINIEGAS RODRIGUEZ**, identificado con cedula de ciudadanía número 86.051.957, quien se encuentra como representante legal del **CONSORCIO INTERJIREH** y mediante el correo electrónico consorciointerjireh@gmail.com a través del requerimiento No. 11 del 17 de FEBRERO del 2021, con el fin de que se sirva hacer llegar los documentos e información decretada como prueba en el expediente, oficio que fue recibido por el **INVESTIGADO** a través de correo electrónico, y quien dio respuesta el día 18 de febrero de 2021.

“Por medio del cual se decide un procedimiento administrativo “

Entregando la siguiente documentación:

- Copia de acta Consorcial
- Copia de afiliación Comcaja
- Certificado afiliación ARL
- Certificación fonda de pensiones
- Comprobantes de pago de nómina desde enero de 2020- octubre de 2020
- Planillas de seguridad social pagada desde enero- junio de 2020
- Planillas de seguridad social sin pagar desde julio hasta noviembre de 2020

Con numero 7097001-34 de fecha del 25 de marzo de 2021 se le reitera completar y hace requerimiento al investigado de aportar la siguiente documentación :

- *Copia del pago de salario del mes de Noviembre del trabajador CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ, documentos que no fueron allegados al despacho*
- *Copia del pago de la prima de servicios de junio de 2020 del señor CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ, documentos que no fueron allegados al despacho*
- *Copia del pago o consignación del cesantías e intereses del trabajador CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ , documentos que no fueron allegados al despacho.*

De lo anterior a través del oficio 7097001 DTV 0000046 del 08 de Abril de 2021, se envía la respectiva comunicación de existencia de méritos al CONSORCIO INTERJIREH.

Con fecha del 04 de abril de 2022 a través de oficio numero 7097001 DTV 0000057 , se envía la respectiva comunicación al investigado para la diligencia de notificación personal de la resolución número 0007 del 18 de Marzo de 2022, por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formularon cargos.

Con fecha del 27 de abril de 2022 el representante legal del CONSORCIO INTERJIREH. , señor CARLOS ARCINIEGAS RODRIGUEZ, identificado con cedula de ciudadanía número 86.051.957 , autoriza expresamente la notificación por vía electrónica al correo electrónico consorciointerjireh@gmail.com de conformidad con el artículo 56 del CPACA.

Con misma fecha del 27 de abril de 2022, el despacho procede a notificar al señor CARLOS ARCINIEGAS RODRIGUEZ, identificado con cedula de ciudadanía número 86.051.957 en calidad de representante legal del CONSORCIO INTERJIREH la resolución número 0007 del 18 de Marzo de 2022, por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formularon cargos.

FORMULACIÓN DE CARGOS

El Director Territorial de Vaupés mediante resolución N° número 0007 del 18 de Marzo de 2022, formuló un único cargo por así:

PRIMERO: el no pago de prestaciones sociales , al no acreditar el pago de las prestaciones sociales y vacaciones durante la vigencia de la relación laboral y liquidación de las mismas con el trabajador CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ

No se allego documentación que acreditara el pago de la liquidación de prestaciones sociales del extrabajador, lo que en efecto se presumen ciertos los hechos de la reclamación laboral del no pago

"Por medio del cual se decide un procedimiento administrativo "

SEGUNDO: *Retención indebida de salarios , al no acreditar el pago del salario del mes de Noviembre 2020 del trabajador CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ*

No se allego documentación que acreditara el pago del salario del mes de Noviembre de 2020 del extrabajador, lo que en efecto se presumen ciertos los hechos de la reclamación laboral del no pago .

TERCERO: *Evasión al sistema general de seguridad social integral, al no acreditar su obligación de pago de las cotizaciones desde el mes de julio de 2020 hasta el mes de Noviembre de 2020 de los trabajadores a cargo ."*

No se allego documentación que acreditara el aporte al sistema general de seguridad social integral del del mes de Noviembre de 2020 del extrabajador, lo que en efecto se presumen ciertos los hechos de la reclamación laboral del no pago .

ANALISIS PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Se destaca dentro del proceso el oficio remisorio por parte del representante legal del CONSORCIO INTERJIREH al requerimiento :

Respetado Señor,

Dando respuesta al radicado de la referencia, comedidamente me permito informar que con el señor CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ, se tenía un contrato de forma verbal con un SMMLV de Tres millones Quinientos Mil Pesos mvcte. (\$3.500.000), como constancia de lo anterior adjunto los comprobantes de las transferencias electrónicas realizadas a su cuenta de ahorros No.484200031471 del Banco Agrario.

Adjunto a este comunicado envío la documentación requerida por Usted.

- Copia del Acta de constitución del Consorcio Inter Jireh
- Copia de los comprobantes de las transferencias electrónicas, donde se evidencia el pago de salarios.
- En cuanto a la copia de la liquidación de prestaciones sociales, como se informó anteriormente se está a la espera que el señor Martínez, entregue la información solicitada en medio digital y el último informe de noviembre firmado por él, del cual era responsable como de los equipos a su cargo; por otro lado que sea la entidad competente quien dirima el valor a pagar por su liquidación ya que el señor está pidiendo un valor que no es acorde a lo real, de igual manera manifiesto que el valor estipulado por la oficina de trabajo, será cancelada una vez nos sea pagada un acta parcial que tiene en trámite el Consorcio Jireh. Cabe informar que este consorcio solo ha cobrado un 50% que equivale al anticipo del contrato.
- Copia afiliación a Pensión Porvenir (esta se realiza una sola vez)
- Copia afiliación a Salud Nueva EPS – Formulario No.°01 B 13531756* - °0107476916*
- Certificación afiliación a ARL SURA (Riesgos)
- Copia afiliación a COMCAJA (Caja de Compensación Familiar)
- Copia de las planillas de pagos a aportes de seguridad social de enero a noviembre de 2020

El CONSORCIO INTERJIREH, no presento ni entrego la totalidad de los documentos necesarios para determinar el grado de cumplimiento a la normatividad y vigente , las pruebas documentales no fueron allegados al despacho a sabiendas de que con su conducta omisiva se hacía acreedor a las sanciones.

- En retrospectiva del asunto en cuestión, y en el ejercicio del desarrollo de la función de inspección , vigilancia y control y cumplimiento de las normas laborales vigentes, con base a su conducta omisiva al no entregar el material probatorio suficiente que permitiera medir su cumplimiento se pudo determinar las existencia de méritos para dictar AUTO DE FORMULACION DE CARGOS E INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO en contra del CONSORCIO INTERJIEH , su presunta conducta omisiva al no asumir las obligaciones desde su rol de empleador, se le solicito mediante requerimiento para que allegara a este ente territorial una serie de documentos con el fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales relacionadas con el extrabajador y querellante:

- Copia de acta Consorcial

“Por medio del cual se decide un procedimiento administrativo “

- Copia de afiliación Comcaja
- Certificado afiliación ARL
- Certificación fonda de pensiones
- Comprobantes de pago de nómina desde enero de 2020- octubre de 2020
- Planillas de seguridad social pagada desde enero- junio de 2020
- Planillas de seguridad social sin pagar desde julio hasta noviembre de 2020

La siguiente documentación fue requerida y reiterada pero la mismo no fue allegada al despacho por parte del investigado:

- *Copia del pago de salario del mes de Noviembre del trabajador CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ*, documentos que no fueron allegados al despacho
- *Copia del pago de la prima de servicios de junio de 2020 del señor CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ*, documentos que no fueron allegados al despacho
- *Copia del pago o consignación del cesantías e intereses del trabajador CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ*, documentos que no fueron allegados al despacho.

Que, una vez agotado el termino legal que disponía la investigada para presentar la totalidad de las pruebas requeridas , esta hizo caso omiso al requerimiento efectuado por el despacho y solo hizo llegar la documentación atrás señalada por lo que se puede presumir que evidentemente no acredita el cumplimiento del total de sus obligaciones laborales como empleador .

Que, vencido el termino posterior a la notificación personal de la resolución número 0007 del 18 de Marzo de 2022 por el cual se dio inicio del procedimiento administrativo sancionatorio y se formularan cargos, la investigada no presento descargos , ni solicito o apporto pruebas dentro de la investigación .

Se pudo determinar del material probatorio recaudado, que el investigado presuntamente no cumplió con sus obligaciones laborales, en el sentido de no pagarle al ex trabajador CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ la liquidación de prestaciones sociales, vacaciones por el tiempo trabajado, así mismo ; retener de manera indebida el pago de salario del mes de Noviembre del año 2020 y por último ; no pagar oportunamente la seguridad social del del trabajador del mes de Noviembre de 2020.

Finalmente, y dado el material probatorio recolectado por parte del inspector de Trabajo y seguridad social comisionado, no existió necesidad , y así mismo solicitud de practica de pruebas , se procedió a emitir AUTO corriendo traslado al investigado para que presentara sus Alegatos de Conclusión .

ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Que transcurrido el tiempo procesal y agotadas las notificaciones según lo preceptuado en la ley 1437 de 2011, para que la parte investigada presentara sus descargos, éste corrió en silencio y no los presentó.

Que transcurrido el tiempo procesal y agotadas las notificaciones según lo preceptuado en la ley 1437 de 2011, para que la parte investigada presentara sus alegatos de conclusión, éste corrió en silencio y no los presentó.

CONSIDERACIONES JURIDICAS

Se pudo haber vulnerado las siguientes disposiciones:

(...)

“Por medio del cual se decide un procedimiento administrativo “

ARTÍCULO 2.2.1.3.4. INTERESES DE CESANTÍAS. Todo empleador obligado a pagar cesantía a sus trabajadores les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a su favor por concepto de cesantía. Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año. En todo caso, se procederá en forma que no haya lugar a liquidar intereses de intereses. (Decreto 116 de 1976, art.1)”

(...)

ARTICULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990.

(...)

“El nuevo régimen especial del 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 día de retardo.

4a. Si al término de la relación laboral existieron saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos.”

(...)

ARTÍCULO 306 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO EL TRABAJO

“De la prima de servicios a favor de todo empleado

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.”

(...)

ARTÍCULO 1º DE LA LEY 995 DE 2005 . Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo

“ 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.”

(...)

ARTICULO 65 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002

INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor.

(...)

Al no pagar oportunamente los salarios del señor CRISTIAN ALEJANDRO MARTINEZ MARTINEZ , atenta contra lo estipulado dentro del numeral 4 del artículo 57 del CST

ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

(...)

"Por medio del cual se decide un procedimiento administrativo "

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

(...)

Por lo anterior el Despacho considera pertinente entrar a entonces a señalar las posibles normas violadas con respecto a las pruebas decretadas en lo que concierne a seguridad social integral son las siguientes:

Los artículos 17, 22 y 161 de la Ley 100 de 1993, en concordancia con los artículos 27 y 28 del Decreto 692 de 1994; el artículo 7 de la ley 21 de 1982, todas ellas conforme al Decreto 1670 de 2007, por medio del cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al Sistema de la Protección Social y para la obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, que en su artículo 2º contempla los plazos para la autoliquidación y pago de aportes a los Subsistemas de la Protección Social para aportantes de menos de 200 cotizantes (compilado en el artículo 3.2.2.2 del Decreto 780 de 2016 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social y modificado según lo establecido en el Decreto 1090 de 2016), al no hacerse los aportes al sistema integral de seguridad social dentro de las fechas legalmente establecidas para el pago oportuno de dichos aportes al sistema de pensiones, así:

Los artículos 17, 22 y 161 de la Ley 100 de 1993, en concordancia con los artículos 27 y 28 del Decreto 692 de 1994; el artículo 7 de la ley 21 de 1982, todas ellas conforme al Decreto 1670 de 2007, por medio del cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al Sistema de la Protección Social y para la obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, que en su artículo 2º contempla los plazos para la autoliquidación y pago de aportes a los Subsistemas de la Protección Social para aportantes de menos de 200 cotizantes (compilado en el artículo 3.2.2.2 del Decreto 780 de 2016 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social y modificado según lo establecido en el Decreto 1090 de 2016), al no hacerse los aportes al sistema integral de seguridad social dentro de las fechas legalmente establecidas para el pago oportuno de dichos aportes al sistema de pensiones, así:

ARTICULO. 17.- Modificado por el art. 4, Ley 797 de 2003 *Obligatoriedad de las cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquéllos devenguen. Salvo lo dispuesto en el artículo 64 de esta ley, la obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente. Lo anterior será sin perjuicio de los aportes voluntarios que decida continuar efectuando el afiliado o el empleador en el caso del régimen de ahorro individual con solidaridad.*

ARTICULO. 22.-Obligaciones del empleador. *El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el gobierno. El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador." (subrayado y resaltado fuera del texto)*

Decreto 692 de 1994

(...)

ARTICULO 27. PLAZO PARA EL PAGO DE COTIZACIONES. *El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los diez (10) primeros días del mes siguiente a aquel objeto de las cotizaciones. El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador. Aunque corresponde a obligaciones separadas, el mismo plazo previsto para la consignación de los aportes será aplicable para la presentación de las planillas o formularios de autoliquidación de aportes. En consecuencia, en los casos de mora en el pago de las cotizaciones, deberá darse cumplimiento a la presentación de la autoliquidación de aportes, sin perjuicio de la acusación de los intereses de mora respectivos.*

ARTICULO 28. INTERESES DE MORA. *Sin perjuicio de las demás sanciones que puedan imponerse por la demora en el cumplimiento de la obligación de retención y pago, en aquellos casos en los cuales la entrega de las cotizaciones se efectúe con posterioridad al plazo señalado, el empleador deberá cancelar intereses de mora a la tasa que se encuentre vigente por mora en el pago del impuesto sobre la renta y complementarios. Dichos intereses de mora deberán ser autoliquidados por el empleador, sin perjuicio de las correcciones o cobro posteriores a que haya lugar.*

(...)

ARTÍCULO 161. DEBERES DE LOS EMPLEADORES. *Como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los empleadores, cualquiera que sea la entidad o institución en nombre de la cual vinculen a los trabajadores, deberán: 1. Inscribir en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea ésta, verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse, de conformidad con el reglamento.*

2. En consonancia con el artículo 22 de esta ley, contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mediante acciones como las siguientes: a) Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden, de acuerdo con el artículo 204. b) Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio; c) Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la Entidad Promotora de Salud, de acuerdo a la reglamentación que expida el gobierno. 3. Informar las novedades

"Por medio del cual se decide un procedimiento administrativo "

laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de trabajadores. Así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Respecto de la retención indebida de salarios del trabajador

La Constitución Política en su artículo 53 establece, como principio mínimo fundamental, la existencia de una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y la calidad de trabajo en este sentido, el artículo 53 va más allá de lo dispuesto en el artículo 1º del Convenio 95 de la OIT, que se refiere al concepto básico de salario.

Constitucionalmente, además, el salario es en Colombia una consecuencia directa del derecho al trabajo en el sentido del artículo 25 C.P. –previsto como fundamental–. De conformidad con el tenor literal del artículo 140 C.S.T. "*Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador*". Siendo el salario irrenunciable, cuya cesión total o parcial a título gratuito u oneroso está prohibida por el mandato del artículo 142 C.S.T., y así lo expresa la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 30520, "*en cuanto a la periodicidad y habitualidad de su pago como elemento determinante del carácter salarial debe anotarse que tales características son importantes pero no concluyentes para tal calificación porque el aspecto esencial es que sea retributivo de servicios...*" Si bien el C.S.T. no establece "*expressis verbis*" una definición de salario, el artículo 127 establece de forma general sus elementos integrantes y el artículo 128 aquellos pagos que no constituyen salario.

La Corte Constitucional en Sentencia C 521/95 sobre los elementos o factores que componen la noción de salario estableció: "*Teniendo en cuenta las reformas hechas por la Ley 50 de 1990 a los artículos 127, 128, 129, 130 y 132 del C.S.T., la regla general es que constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio, es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones sociales, ni los pagos o suministros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales*".

Concordantemente, son prohibiciones para los empleadores, entre otras, las previstas en los numerales 1, 2, 3 y 9 del artículo 59 C.S.T., v. gr

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

a) Respeto (sic) de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley las autorice.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este. (...)

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad".

El salario es por lo tanto una garantía protegida por la Constitución Política especialmente en sus artículos 25, 53, y el C.S.T. artículos 127 y ss. Son distintas las clases de descuentos que el empleador puede hacer sobre los salarios de sus trabajadores³²⁰. Estos están regidos de forma general por los

"Por medio del cual se decide un procedimiento administrativo "

artículos 113, 150, 151, 152, 153 y 400 C.S.T.A contrario sensu, los descuentos prohibidos están establecidos en el artículo 149 C.S.T. concordantemente, la Corte Constitucional, en Sentencia C-710 de 1996, sintetizó las clases de descuentos que el empleador puede realizar, en este sentido:

"La primera, todos los descuentos que autorice el juez laboral, pues la intervención de este funcionario garantiza los derechos del trabajador. La segunda, los autorizados por el trabajador, siempre y cuando no se afecte el monto del salario mínimo legal o convencional ni la porción de este considerada inembargable, y cuando la deuda no exceda tres veces el monto de su salario. Autorización que siempre debe constar por escrito. La tercera, los descuentos autorizados por la Ley".

En particular, de conformidad con el literal a) numeral 1 artículo 3 del Convenio 81 de la OIT y el literal a) numeral 1 artículo 6° del Convenio 129 de la OIT, es una función especial del sistema de inspección, velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a salarios, lo que es armónico con el contenido de los artículos 17, 485 y 486 del C.S.T.

En lo que refiere al tema de liquidación de prestaciones sociales en general es preciso aclarar que solo a la terminación del contrato de trabajo, surge para el empleador la obligación de efectuar el pago de la liquidación prestaciones sociales, salarios, vacaciones), independientemente de las causas que dieron origen a la terminación del contrato de trabajo.

Por otro lado, Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que ellos devenguen. En este orden de ideas y concretamente sobre la obligación a cargo de los empleadores en materia de seguridad social en pensiones, nos permitimos señalar que la Ley 100 de 1993 creo el sistema integral de seguridad social y dispuso que los trabajadores dependientes son cotizantes obligatorios tanto para el sistema general de pensiones como para el sistema de seguridad social en salud, y el decreto ley 1295 de 1994 en el artículo 13, modificado por el artículo 2 de la Ley 1562 de 2012, dispuso la afiliación obligatoria de los trabajadores dependientes al sistema general de riesgos laborales.

Es así, que una de las obligaciones de todo empleador no es solo afiliar a sus trabajadores al sistema general de seguridad social integral, sino también mantenerlas cotizaciones oportunas a estas entidades, la no afiliación de este al sistema o el no pago oportuno de los aportes, hace al empleador responsable directo de las contingencias que se puedan presentar a sus trabajadores.

Que de igual forma, se evidencia dentro del material probatorio , no se acreditó el pago de seguridad social del ex trabajador en el mes de Noviembre de 2020

En consecuencia, dentro del presente procedimiento sancionatorio, se encontró que el investigado al vulnerar las normas citadas en la formulación de cargos deberá enfrentar una sanción consistente en multa por incumplir sus obligaciones como empleadora, el despacho considera que la sanción a imponer cumplirá en el presente caso con una función correctiva y sancionatoria basada en la obligación legal que debe ejercer el CONSORCIO INTERJIREH en relación con sus obligaciones en la normatividad Colombiana.

Es una retribución que el Estado otorga con ocasión de la vulneración de normas con ocasión del incumplimiento a las normas laborales , el hecho que este Ente Ministerial tenga que sancionar lo hace en cumplimiento de las disposiciones legales que son de su competencia dentro de la misión institucional.

Concluye este despacho y en atención que el investigado no presentó las pruebas y guardó silencio frente a las mismas que lograrán desvirtuar el cargo formulado en acápite anteriores se hace necesario imponer la sanción respectiva por vulnerar las disposiciones referenciadas que impera en las obligaciones del empleador.

“Por medio del cual se decide un procedimiento administrativo “

RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

En suma, según lo dispone el artículo 50 de la ley 1437 de 2011, la sanción administrativa tiene función correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en las relaciones laborales.

Por ello la sanción reprime la infracción de las normas sustantivas laborales y demás disposiciones sociales, procurando el cumplimiento de la norma objetiva de derecho para la conservación del orden público.

Ahora bien, en relación al Manual del Inspector, le permitimos citar lo siguiente:

“La labor del inspector de trabajo y seguridad social en materia de inspección, vigilancia y control que se desarrolla en ejercicio de la función de policía administrativa, está prevista de forma general en el artículo 486 del C.S.T. y en el numeral 2 del artículo 3 de la Ley de IT y AFL sobre las inspecciones de trabajo y seguridad social. Ello exige al inspector adoptar medidas para la vigilancia y control de las normas del C.S.T. y de las demás disposiciones sociales en el sentido de los artículos 17 y 485 del C.S.T. Los que según el numeral 1 del art. 486 C.S.T. no están facultados —para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

La jurisprudencia ha distinguido entre poder de policía, función de policía y actividad de policía, y se ha resaltado la función de policía como el ejercicio de competencias concretas asignadas a las autoridades administrativas de policía, y de acuerdo con la Corte Constitucional, esta función se dirige a hacer cumplir jurídicamente las disposiciones legales a través de actos administrativos y de acciones policivas, como parte de la protección del orden público.

El Consejo de Estado ha establecido reiteradamente de conformidad con el numeral 1 del art. 486 C.S.T., que la función policiva laboral no suple ni debe suplir la función jurisdiccional, razón por la cual no define —conflictos jurídicos o económicos inter partes, atribuyendo o negando a cualquiera de los sujetos enfrentados, derechos o prerrogativas.

Ello no quiere decir que los inspectores de trabajo no estén facultados —en el ejercicio de la facultad prima de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales (arts. 17 y 485 del C. S. del T.), para aplicar “medidas preventivas o sancionadoras ante el evento de su violación”. Todo lo contrario, el inspector de trabajo debe actuar con medidas administrativas preventivas o sancionatorias, según el caso, ante la vulneración de las normas laborales y demás disposiciones sociales, cuyo cumplimiento para la conservación del orden público, le ha sido encomendado por el legislador.

Consecuentemente:

—La circunstancia de que la policía laboral se halle frente a un quebrantamiento de una norma protectora del trabajo, aun cuando implique menoscabo directo al trabajador, no inhibe el correctivo que sea del caso, por la sola consideración de que la justicia laboral estaría llamada a proveer sobre la satisfacción del interés individual protegido por el derecho. Son dos consideraciones completamente diferentes: La policía previene o reprime la violación de la norma objetiva de derecho”. Manual del Inspector.

Con base en todo lo anterior, y hallándonos ante el quebrantamiento objetivo y verificado de la norma, esta Dirección Territorial debe proveer el correctivo que se ajuste al caso, y en lo que nos ocupa, efectivamente se verificó la vulneración de los derechos laborales del querellante en materia de derecho laboral individual.

La sanción cumplirá en el presente caso una función correctiva, ya que la omisión a la observancia de la normatividad en normas Laborales, ha causado un grave perjuicio sobre el bien jurídico tutelado frente a la al ex trabajador por parte del investigado en relación a las obligaciones propias como empleador .

“Por medio del cual se decide un procedimiento administrativo “

GRADUACION DE LA SANCIÓN

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

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados. En el momento de la asignación de la cuantía de la sanción, por los daños ocasionados y manifestados en el presente escrito

2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero. Ya que se evidencia este factor en el transcurso de la investigación toda vez que al no cancelar oportunamente el salario, liquidación de prestaciones sociales y aportes a seguridad social el investigado se benefició económicamente.

(...)

7. Renuencia o desatento en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente. Ya que se efectuó requerimiento de los documentos al investigado, con el fin de probar el cumplimiento de sus obligaciones con la normatividad laboral, advirtiéndole que su incumplimiento acarrearía sanción en la Ley, orden que fue desatendida por el investigado al no presentar el total de documentación requerida por parte del inspector comisionado

(...)

Adicionalmente se establece que según:

Artículo 7°. Multas. Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

(...)

Que mediante el Decreto 120 del 28 de enero de 2020, se reglamentó el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, control del trabajo y seguridad social y el destino de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo.

Esta multa se destinara al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, control del trabajo y seguridad social, teniendo en cuenta que el artículo 201 de la Ley 1955 de 2019, creo el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, control del trabajo y seguridad social, el cual está conformado por las multas que han sido impuestas por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (01) de enero de 2020, por violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en ejercicio y del derecho de libre asociación sindical.

De lo anterior se infiere que la multa a imponer al empleador será la suma de 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes. En este caso, el incumplimiento de las obligaciones laborales propias del

“Por medio del cual se decide un procedimiento administrativo “

empleador, y la omisión del cumplimiento que no pudo ser demostrada por el investigado que cumpliera a cabalidad los mismos

En lo merito expuesto.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR AL CONSORCIO INTERJIREH, NIT 901.345.949, con domicilio en la Calle 38 N°32 – 41 OF 1206 ED PARQUE SANTANDER BRR CENTRO y , representado legalmente por el señor Representante legal CARLOS FRANCISCO ARCINIEGAS RODRIGUEZ C.C 86.051.957 de Villavicencio, CONSORCIO que se encuentra conformado , y quienes en dado caso responderían solidariamente ARKOING S.A.S NIT, 900.841.637-4 R.L CARLOS FRANCISO ARCINIEGAS – C.C. 86.051.957 , con domicilio principal en la CALLE 38 Número 32-41 Oficina 901 ed. Parque Santander en la ciudad de Villavicencio -Meta, INTERVENTORES Y CONSTRUCTORES ARCANGELES S.A.S, con NIT 901.184.864-4-RL HECTOR CAMILO ROZO PRIETO,- C.C 79.388.022- con domicilio en la Carrera 27 numero 47 BIS A-50 , Barrio CAULDAL – VILLAVICENCIO ,MIGUEL ANGEL GALARZA GARCIA- CC 80.037.669 , con domicilio en la transversal 28 número 4194 en el barrio LA GRAMA-VILLAVICENCIO , correo electrónico consorciointerjireh@gmail.com con multa de TRES MILLONES DE PESOS MONEDA L/CTE. (\$3.000.000.00), equivalente a TRES (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

PARAGRAFO 1º El pago correspondiente a la multa impuesta deberá ser consignado únicamente a través del botón banner **PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE)** del sitio web del **BANCO AGRARIO** (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada **DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO**. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra **377**. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT. Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtvaupes@mintrabajo.gov.co y al correo electrónico del Grupo de Tesorería de este Ministerio tesoreria@mintrabajo.gov.co. Se advierte que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12 por 100) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley. de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído y de acuerdo a los cargos:

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar a los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado dentro del Código de procedimiento administrativo y de la contencioso administrativo (Ley 1437 d 2011).

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente providencia proceden los recursos de Ley.

ARTICULO CUARTO: Una vez en firme ARCHÍVESE la actuación

COMUNÍQUESE, NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Mitú -Vaupes a los Veintiún (21) días del mes de Julio de 2022


NELSON PARQUEVA PENAGOS
DIRECTOR TERRITORIAL (E) DE VAUPES