

No. Radicado: 08SE202390664000000158
Fecha: 2023-09-05 11:15:29 am
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
Depen: INSPECCIÓN LA VIRGINIA
Destinatario LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA
Anexos: 0 Folios: 1

08SE202390664000000158

La Virginia 5 de septiembre del 2023

Al responder por favor citar este número de radicado



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

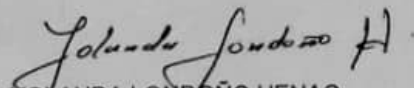
Señor
LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA
Propietario establecimiento PAN Y CAFÉ RV
Calle 3 carrera 2 local 7
La Celia, Risaralda.

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO Auto 0382 del 14 de marzo del 2023 Por medio del cual se inicia Procedimiento Administrativo Sancionatorio y se formulan cargo
Radicacion:08SI202390664000000158
Querrellado **LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA**

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO al señor **LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA** en calidad de propietario del establecimiento PAN Y CAFÉ, del auto de mérito 0382 Por medio del cual se inicia procedimiento administrativo sancionatorio. Proferido por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social.

En consecuencia, se entrega una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en diez(10) folio, se le advierte que copia del presente aviso se publicara en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaria del despacho desde el 6 al 11 de septiembre de 2023, además que la notificación se considera surtida al día siguiente a la entrega de este aviso.

Cordialmente,


YOLANDA LONDOÑO HENAO
Auxiliar Administrativa

Anexo :10 folios auto 0382

Elaboró:
Yolanda Londoño Henao
Auxiliar Administrativa
Inspección la Virginia

Revisó:
Yolanda Londoño Henao
Auxiliar Administrativa
Inspección La Virginia

Aprobó:
Yolanda Londoño henao
Auxiliar Administrativa
Inspección la Virginia

COMUNICACIÓN AVISO AUTO 0382 LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA



126

ID 15092631

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

Radicación: 08SI202390664000000158

Querellado: LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA / PAN Y CAFE RV

AUTO No. 0382

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de Luis Miguel Rosero Valencia”.

(La Virginia, 14 de marzo de 2023)

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO ADSCRITO AL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

CONSIDERANDO

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el Despacho a iniciar un proceso administrativo sancionatorio como resultado de las presentes diligencias, previa comunicación a las partes de la existencia de méritos para dar al mismo, concluidas las Averiguaciones Preliminares realizadas a LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA, identificado con C.C 1.088.312.052, propietario del establecimiento de comercio PAN Y CAFÉ RV con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011.

2. HECHOS QUE ORIGINAN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

Mediante radicado interno N°08SI202390664000000163 de fecha 23 de febrero de 2023, la Inspección de Trabajo de la Virginia-Risaralda, remitió informe a la Coordinación del Grupo IVC RCC por presunta violación a las normas laborales en contra del empleador LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA, identificado con C.C 1.088.312.052; propietario del establecimiento de comercio PAN Y CAFÉ RV, del cual se resaltan las siguientes observaciones: (fls.1 al 6)

1. Los contratos laborales, no especifican su modalidad, sin embargo, la cláusula quinta indica que el periodo de prueba es dos (2) meses, pese a que en la cláusula sexta registra que la duración del contrato es de seis (6) meses. (existe una contradicción)
2. Los trabajadores devengan menos de 1 SMMLV, a pesar de que laboran jornada completa.
3. No se paga auxilio de transporte a los trabajadores que devengan menos de 2 SMMLV para el año 2022.
4. El aporte a la Seguridad Social de los trabajadores, no se realiza conforme a los porcentajes de Ley.

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de Luis Miguel Rosero Valencia"

5. Las liquidaciones de prestaciones sociales no especifican que se está pagando.

Que con auto No 335, calenda del 14 de marzo de 2023 se asignó expediente a la suscrita Inspectora de Trabajo para que adelante, inicie y decida investigación en materia de Derecho Laboral. (fi. 114)

Por medio de auto No. 359 del 14 de marzo de 2023, se comunicó al señor Luis Miguel Rosero Valencia, identificado con cedula de ciudadanía N°1.088.312.052, propietario del establecimiento de comercio: PAN Y CAFÉ RV, la existencia de mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio. (fi 116).

3. IDENTIFICACIÓN DE LOS INVESTIGADOS

En el presente Procedimiento Administrativo Sancionatorio la investigada es LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA, identificado con C.C 1.088.312.052, propietario del establecimiento de comercio PAN Y CAFÉ RV, con domicilio en la Calle 3 Carrera 2 Local 7 del municipio de la Celia – Risaralda, teléfono 3103783583 y correo electrónico: aimerherman80@gmail.com.

4. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Después de revisar y analizar detalladamente el caso en particular, todas las pruebas aportadas y practicadas y determinar que todas las actuaciones procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad. Afirmación que hace este despacho, luego de analizada toda esta etapa, la cual esta referenciada en los Antecedentes de este auto, procede esta coordinación a resolver la respectiva actuación, haciendo una valoración seria de las pruebas que obran en el expediente y advirtiendo la siguiente precisión; para que se dé una formulación de cargos debe estar debidamente probada una conducta o situación que se adecue típicamente a lo establecido en las normas del Código Sustantivo del Trabajo o laborales y se infiere que con dicha conducta se viole determinada norma o que quede abierta la posibilidad de la presunta violación.

Y es que, una vez analizados los documentos a folios 10 al 113 del expediente, en las cuales se observó y quedo registrado que el empleador, LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA, identificado con C.C 1.088.312.052 está presuntamente vulnerando los derechos laborales de sus trabajadores al no establecer correctamente el tiempo reglamentario de periodo de prueba de acuerdo a la modalidad del contrato laboral, de igual forma al no afiliarlos a la seguridad social correctamente, así mismo al no cancelar las prestaciones sociales como tampoco el salario mensual legal vigente también al no reconocer horas extras legales y finalmente al no reconocer el pago del auxilio de transporte.

Aunado, a la queja anónima con radicado No.05EE2022706600100003653 de fecha 22/07/2022, la cual se verificó mediante visita reactiva de normas laborales del 3 de agosto de 2022, donde se identificó que el establecimiento de comercio queda ubicado en la Calle 3 Carrera 2 Local 7 de la Celia-Risaralda; diligencia que fue atendida por el administrador del lugar; Sr. Carlos Andrés López, quien manifestó a folio 11:

"que el salario es de \$ 900.000 pesos MCTE y los horarios laborales son: de 5:00 am a 2:00 pm, 1:00 pm a 10:00 pm; 8:00 am a 12:00 pm y de 5:00 pm a 10:00 pm de domingo a domingo, descansando un (1) día cada 15 días "

NO se evidenció durante esta visita registro documental de:

1. Autorización del Ministerio del Trabajo de horas extras.
2. Vacaciones.
3. Nómina.
4. Auxilio de transporte.
5. Prestaciones sociales (vacaciones, prima de servicios, cesantías e intereses)

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de Luis Miguel Rosero Valencia"

6. Planilla de pago a la Seguridad Social (EPS-ARL Y AFP) y Aportes Parafiscales (EPS-ARL Y AFP)

Concluyendo que:

1. El establecimiento de comercio cuenta con 11 trabajadores.
2. El total de contratos de trabajo son verbales a término indefinido.
3. La jornada laboral está contemplada entre las 5.00 am a 10.00 pm (turnos rotatorios de domingo a domingo).

Lo anterior, conllevó a que esta Inspección de Trabajo le concediera un término de cinco (5) hábiles al empleador para que entregue la documentación que no fue evidenciada durante la respectiva visita.

Por lo que, el 10 de agosto de 2022 con radicado N°11EE202290664000004010, el Sr. Luis Miguel Rosero Valencia allegó a este despacho oficio junto con los siguientes anexos: (fs.21 al 113)

1. Listado de 10 trabajadores.
2. 10 contratos laborales de fecha de inicio de labores 1 de marzo de 2022 (no especifica modalidad).
3. Constancias de pago de primera y segunda quincena de mayo, junio y julio año 2022.
4. Cartas de liquidación de 11 trabajadores, correspondientes al periodo del 28 de octubre al 28 de enero de 2022.

No presentando:

1. Registro de vacaciones.
2. Registro de horas extras.
3. Nomina.
4. Aportes parafiscales.
5. Registro de pago de la prima de servicios, cesantías e intereses de cesantías y vacaciones año 2021.
6. Afiliación de la seguridad social de sus trabajadores.

Es por esto que enfocados en la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y garantía a la seguridad social y prestaciones sociales, y retomando los hechos originarios que dieron la apertura de esta investigación, puntualizando en el tema que nos atañe, recordando que la queja anónima radicada ante el Ministerio del Trabajo con número No 05EE2022706600100003653 el 22 de Julio 2022, manifestó que en el establecimiento de comercio **PAN Y CAFÉ RV**, ubicado en el municipio de la Celia-Risaralda se presentaban las siguientes inconsistencias:

... "están siendo incumplidos con el salario reglamentario en la ley" ...

... "trabajamos 9 horas diarias y los fines de semana /sábado y domingo) 12 horas diarias" ...

... "no tenemos prima, no tenemos seguro, no prestaciones" ...

Este despacho se permite pronunciarse así:

Legalmente está permitido disponer un término de dos (2) meses de periodo de prueba siempre y cuando el contrato laboral sea a término indefinido o a término fijo mínimo de 1 año o más, ahora bien, cuando este contrato a término fijo es inferior a (1) un año se reglamenta que este periodo de prueba aplica a la quinta parte del término inicialmente pactado, así lo establece el artículo 78 del CST:

***ARTICULO 78. DURACION MAXIMA.** El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de Luis Miguel Rosero Valencia"

exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato."

A su vez el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, indica que el salario que se pagará como remuneración a un empleado por su trabajo será pactado por las partes en el respectivo contrato de trabajo.

"ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. Modificado, art. 18, L. 50 de 1990:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales." ...

El anterior artículo es de gran importancia en el sentido que solo permite fijar el monto del salario de forma convenida, lo que significa que la fijación del salario debe ser necesariamente un acuerdo de voluntades de las partes integrantes del contrato de trabajo. No es dable entonces que el empleador modifique unilateralmente el salario a un trabajador o su forma de pago, entendiéndose esta modificación en contra de los intereses del trabajador, ya que, mientras cualquier decisión unilateral del empleador no afecte los intereses, o que desmejore la condición del trabajador no tiene incidencia legal alguna; lo que la ley laboral protege es que los intereses del trabajador no se vean afectados negativamente.

En lo que se refiere al pago del salario mínimo legal mensual vigente a los trabajadores que devengan una jornada laboral de (8) ocho horas, el CST en su capítulo II artículo 145 establece:

"ARTICULO 145. DEFINICION. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural."

Es decir que el salario mínimo legal mensual vigente regulado a través del anterior artículo, esta definido como aquel monto mínimo al que todo trabajador tiene derecho para sufragar sus necesidades y las de su familia. Esta modalidad representa el valor mínimo que **todo empleador debe reconocer a un trabajador** dependiente que cumpla con la jornada máxima laboral vigente en Colombia (8 horas diarias y 48 a la semana) el cual es decretado por el Gobierno Nacional cada año.

Acerca de la obligación de los empleadores de afiliarse a sus trabajadores y cotizar al sistema de seguridad social integral a que tienen derecho, los artículos 1, 17 y 22 de la Ley 100 de 1993, se reglamenta:

"Artículo 1º. Sistema de seguridad social integral. El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.

ARTÍCULO 17. Modificado por el art. 14, 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 aquellos devenguen**

Salvo lo dispuesto en el artículo 64 de esta ley, la obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúne los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensiona 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

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de Luis Miguel Rosero Valencia"

ARTÍCULO 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."

Teniendo como aportes a la seguridad social los siguientes porcentajes:

Aportes	Porcentaje Total	Aporte del Trabajador	Aporte del Empleador
Salud	12.50%	4%	8.50%
Pensión	16%	4%	12%
Riesgos Laborales	De acuerdo con la actividad económica	No aplica	La Totalidad del aporte a la ARL que elija el empleador

Hay que mencionar, además que el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 158 y 159 conceptualizan la jornada ordinaria y el trabajo suplementario, por su parte el artículo 168 normaliza la remuneración del trabajo suplementario, legislación que aplica cuando el empleador exige a sus trabajadores laborar horas extras, lo que al parecer se presenta en el establecimiento de comercio PAN Y CAFÉ RV, estos artículos expresan que:

"ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA. *La jornada ordinaria de trabajo es la que convenga a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.*

ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. *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.*

ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. *<Artículo modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:*

- 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 valor del 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 valor del 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.*
- 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro."*

Así las cosas La jornada máxima de trabajo, corresponde a 8 horas diarias, 48 horas a la semana, tal y como lo dispone el artículo 161, pues una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras, lo cual requiere permiso del Ministerio del Trabajo, disposición contemplada en los artículos 162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo y siguientes ibidem, estipulado en:

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. *Modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana*

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de Luis Miguel Rosero Valencia"

ARTÍCULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

...

2. Modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro

...

ARTÍCULO 167. DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

Límite del trabajo suplementario. Artículo adicionado por el artículo 22, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplie por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras." ... (Subrayado y resaltado fuera de texto)

Adicional el Decreto 1072 de 2015 ordena en su artículo 2.2.1.2.11 lo siguiente:

***ARTÍCULO 2.2.1.2.11 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.

2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

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."

Situación, que podría estar presentando el investigado ya que presuntamente no está pagando las horas extras a sus trabajadores, como tampoco evidenció ante este despacho el respectivo permiso del Ministerio del Trabajo que lo autoriza para que sus colaboradores laboren estas horas extras.

En la misma queja, se manifiesto que el empleador no paga prestaciones sociales ni auxilio de transporte a sus trabajadores, información documental que, a pesar de haber sido solicitado al querellado mediante acta de visita del 3 de agosto de 2022, esta no fue aportada y adicional la registrada muestra \$0 pesos de auxilio de transporte a folios 73 al 102, vulnerando con esto la normatividad laboral del Código Sustantivo del Trabajo, contenida en los siguientes artículos:

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de Luis Miguel Rosero Valencia"

"ARTICULO 306. DE LA PRIMA DE SERVICIOS A FAVOR DE TODO EMPLEADO: <Ver Notas del Editor> <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.

PARÁGRAFO. Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título III del presente código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente."

De igual manera lo relacionado con el pago de vacaciones, establecidos en los artículos 186 y 192 :

"ARTICULO 186. DURACIÓN.

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. Lo profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

...

ARTICULO 192. REMUNERACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 80. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.
2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan"

Al mismo tiempo, el empleador deberá pagar a sus trabajadores los intereses sobre las cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre, a una tasa del 12% anual, dichos intereses se deben pagar directamente al empleado a más tardar al 31 de enero, lo anterior, amparado en la Ley 50 del año 1990 "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones." expresado así:

"ARTÍCULO 99°.- El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

- 1°. 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.
- 2°. 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".

A su vez el código sustantivo del trabajo establece:

"ARTICULO 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"

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de Luis Miguel Rosero Valencia"

Por otra parte, el empleador debe reconocer los recursos que el trabajador ha gastado para movilizarse hasta el sitio de trabajo, así lo dispuso la ley 15 de 1959 ... " Por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones" ..., en su artículo:

"ARTICULO 2º. Establece a cargo de los patronos en los municipios donde las, condiciones del transporte así lo requieran a juicio del Gobierno, el pago del transporte desde el sector de sus residencias hasta el sitio de su trabajo, para todos y cada uno de los trabajadores cuya remuneración no exceda de unos mil quinientos pesos (\$1.500.00) mensuales. El Gobierno podrá decretar en relación con este auxilio las exoneraciones totales o parciales que considere convenientes, así como también podrá graduar su pago por escala de salarios o número de trabajadores, o monto del patrimonio del respectivo taller, negocio o empresa.

PARAGRAFO. El valor que se paga por auxilio de transporte no se computará como factor de salario se pagará exclusivamente por dos días trabajados".

Respecto a los trabajadores que viven a menos de 1.000 metros del lugar de trabajo, es una regla que ya no se aplica y que dejó de ser considerada por los decretos que fijan el salario mínimo cada año. El Ministerio del Trabajo en concepto 222146 del 23 de diciembre de 2014 señaló:

"Este despacho acogiendo el criterio de la Insigne Corte Suprema de Justicia, entendería que cuando un Trabajador cumpla con el presupuesto legal de devengar hasta dos (2) salarios mínimos legales vigentes, habría lugar al pago del Auxilio de transporte independientemente de si en el lugar de su residencia sea prestado el servicio de transporte público urbano - rural y deban utilizarlo para desplazarse, así como tampoco se tiene en cuenta la distancia ni las sumas que deba pagar por conceptos de pasajes."...

De esta manera, y una vez validado que el empleador no aportó la totalidad de la documentación solicitada por el despacho trasgrediendo presuntamente la normatividad amparada en el Decreto 2351 de 1965 y consagrada a las atribuciones de los Inspectores de Trabajo S.S establecidas en el artículo 486 del CST así:

***ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.** < Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente >

1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

2. < Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente > Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relaciona 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.**

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de Luis Miguel Rosero Valencia"

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.

En mérito de lo anteriormente expuesto se formulan los siguientes,

5. CARGOS

Constituye objeto de la presente actuación, la presunta violación por parte de LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA, identificado con C.C 1.088.312.052, propietario del establecimiento de comercio PAN Y CAFÉ RV y en consecuencia el despacho formula los siguientes cargos:

CARGO PRIMERO

Presunta violación a los artículos 1, 17 y 22 de la Ley 100 de 1993, por afiliar y pagar los aportes a la seguridad social – pensiones a sus trabajadores desde el momento de la vinculación laboral.

CARGO SEGUNDO

Presunta violación a los artículos 161, 162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 al exceder la jornada máxima legal sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo.

CARGO TERCERO

Presunta violación a los artículos 186, 192 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo, aunado al artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por el no pago de prestaciones sociales a los trabajadores

CARGO CUARTO

Presunta violación al artículo 2 de la Ley 15 de 1959, por no pago del auxilio de transporte a que tienen derecho sus trabajadores.

CARGO QUINTO

Presunta violación a los artículos 132 y 145 del Código Sustantivo del Trabajo, por no pago del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente a que tienen derecho sus trabajadores.

CARGO SEXTO

Presunta violación al artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, por no disponer y/o aplicar el tiempo reglamentario del periodo de prueba a sus trabajadores en concordancia con la modalidad del contrato laboral establecido.

CARGO SEPTIMO

Presunta violación al artículo 486 por no atender a los requerimientos dados por el inspector de trabajo al no hacer presentación de la totalidad de los documentos requeridos por este despacho.

6. SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

Teniendo en cuenta la ley 1610 de 2013 la cual, en su artículo 7, modificó el numeral 2 del artículo 486 del código sustantivo del trabajo establece:

"El nuevo texto es el siguiente: 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 (5000) veces el salario mínimo mensual vigente

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de Luis Miguel Rosero Valencia"

según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. ..."

En mérito de lo anteriormente expuesto, este inspector de trabajo y seguridad social.

DISPONE

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y FORMULAR CARGOS en contra de LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA, identificado con C.C 1.088.312.052, propietario del establecimiento de comercio PAN Y CAFÉ RV, con domicilio en la Calle 3 Carrera 2 Local 7 del municipio de la Celia – Risaralda, teléfono 3103783583 y correo electrónico: aimerherman80@gmail.com, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído y por los cargos descritos en numeral 5 del mismo.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR PERSONALMENTE al investigado el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y 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: ORDENAR la práctica de las siguientes pruebas:

1. Copia del certificado de existencia y representación legal no mayor a 30 días.
2. Copia del RUT
3. Copia de la cedula de ciudadanía del propietario del establecimiento de comercio señor LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA

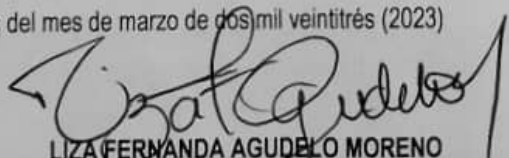
Nota: Las pruebas documentales solicitadas deberán ser aportadas en medio magnético memoria USB o físicas en la oficina del trabajo ubicada en la Alcaldía del municipio de la Virginia-Risaralda en la carrera 8 N.º 5-25.

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

ARTÍCULO SEPTIMO: LIBRAR las demás comunicaciones que sean pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada a los catorce (14) días del mes de marzo de dos mil veintitrés (2023)


LIZA FERNANDA AGUDELO MORENO
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: Liza Fernanda A
Revisó: Lina Marcela V.
Aprobó: Liza Fernanda A

Ruta electrónica https://mintrabajocoj-my.sharepoint.com/personal/lvega_mintrabajo_gov_co/Documents/2023/INSPECTORES/LIZA FERNANDA/MAYO/2. AUTO FORMULACION DE CARGOS LUIS MIGUEL ROSERO VALENCIA PAN Y CAFE RV.docx