



MINISTERIO DEL TRABAJO

14814389
APARTADO, 26/01/2023

No. Radicado: 08SE202371050450000123
 Fecha: 2023-01-26 04:14:49 pm
 Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADO
 Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
 Destinatario: ASTRID YAMILE RUA ALVAREZ
 Anexos: 0 Folios: 5
 08SE202371050450000123

Al responder por favor citar este número de



radicado
Señor(a),
ASTRID YAMILE RUA ALVAREZ
Carepa, Antioquia.

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación: 05EE2020700504500000774
Querellante: ASTRID YAMILE RUA ALVAREZ
Querellado: DIGNAMAR S.A.S.

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

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a la señora ASTRID YAMILE RUA ALVAREZ la decisión contenida en la Resolución No. 000460 del 25 de noviembre de 2022, proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio".

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa dignamar S.A.S Nit 900362623-6 calle 11# 75BA 192 Apartadó-Antioquia email: complejodeportivo@gmail.com por infringir el contenido del numeral 2 del artículo 40 del decreto ley 2351 de 1965.

En consecuencia, se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (5 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 diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante el DIRECTOR DE LA OFICINA ESPECIAL DE URABA (E) si se presenta sólo el recurso de apelación.

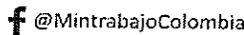
Atentamente,

{*FIRMA*}
CILIA BELLO MEDRANO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
Anexo lo anunciado en (5 folios).

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Carrera 101 No. 96-
48 2do Piso
Apartadó - Antioquia
Inspección Municipal del

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





14814389

MINISTERIO DEL TRABAJO
OFICINA ESPECIAL DE URABA - APARTADÓ
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
CONCILIACIÓN TERRITORIAL

Radicación: 05EE2020700504500000774

Querellante: De Oficio

Querellado: DIGNAMAR SAS

RESOLUCION No. 000460
(25 DE NOVIEMBRE DE 2022)

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

El suscrito Inspector del Trabajo adscrito al Grupo Interno de Prevención, Inspección, vigilancia, Control y Resolución de Conflictos-del Ministerio de Trabajo Oficina Especial de Urabá en ejercicio sus atribuciones legales y en especial la conferida por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Resolución 3455 del año 2021 por medio del cual se le asigna competencia a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo.

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa DIGNAMAR S.A.S Nit 900362623-6 calle 11# 75BA192 Apartadó-Antioquia email: complejodeportivo@gmail.com

II. HECHOS

Bajo oficio radicado 05EE2020700504000000774 de fecha 12 de agosto del año 2020 trabajadores del complejo deportivo Luis Amaranto Perea perteneciente al grupo DIGNAMAR S.A.S manifestaron lo siguiente:

(...) El día 18 de marzo nos notificaron verbalmente que el complejo ya no iba a prestar servicio debido a la pandemia decretada a nivel nacional por el covid -19, el día 29 de marzo nuevamente nos informaron vía WhatsApp sobre la nómina y licencia no remunerada, en este comunicado en su inciso 3, nos solicitan acceder a firmar una licencia no remunerada a partir dl 01 de abril con el propósito de ayudar a la futura permanencia de la empresa, a dicha solicitud los trabajadores negamos firmar la licencia no remunerada. posteriormente el 30 de marzo nos notifican a través de una carta enviada por WhatsApp sobre las vacaciones colectivas las cuales iniciaron el 02 de abril con finalidad el día 21 del mismo mes, las cuales fueron pagadas en dos periodos el primer pago fue el 18 de abril y el segundo pago fue el 15 de julio.

luego el 20 de abril nos notificaron vía WhatsApp de la suspensión del contrato laboral desde el día 22 de abril hasta que el gobierno modifique directrices, debido a lo anterior, le solicitamos el pago de las primas, a lo cual la empresa pago el día 15 de julio.

según los expresado por nosotros esta solicitud, deseamos que esta institución valide si la empresa solicito autorización para suspender nuestros contratos laborales también si la liquidación tanto de las primas como de las vacaciones cumplen los parámetros de la ley. (")

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

Mediante auto 333 del 02 de septiembre de 2020 se inició averiguación preliminar contra la empresa dignamar S.A.S requiriendo la siguiente información:

Oficiar a la empresa Digmara S.A.S para que enviase al correo Oeapartadó@mintrabajo.gov.co dentro de los tres (03) días siguientes de notificado el presente acto administrativo la siguiente información:

1. Listado y número de empleados a quienes les aplicó medidas de protección al trabajo, establecidas en las Circulares 21 y 33 de 2020 expedidas por el señor ministro del trabajo. Respecto a lo anterior, tenga en cuenta que, la Circular 21 de 2020 del 17 de marzo del 2020 estableció las siguientes medidas de protección al empleo e ingresos:

- a) Habilitar el teletrabajo.
- b) Implementar el trabajo en casa mediante el uso de las herramientas tecnológicas.
- c) Flexibilizar la jornada laboral.
- d) Conceder vacaciones anticipadas.
- e) Otorgar permisos y licencias remuneradas.
- f) Mantener el pago de salarios sin la prestación del servicio.

Y las siguientes alternativas adicionales, comprendidas en la Circular 33 del 17 de abril de 2020 expedida por el Ministerio del Trabajo:

- a) Licencia remunerada compensable.
 - b) Modificación de la jornada laboral y concertación de salario (es decir, estudiar la posibilidad de pactar por mutuo acuerdo y la consecuente concertación de las condiciones del contrato, sin afectar el salario mínimo mensual, legal, vigente).
 - c) Modificación o suspensión de beneficios extralegales.
 - d) Concertación de beneficios convencionales.
2. En caso de haber suspendido los contratos a los trabajadores del complejo deportivo Amaranto Perea Informar los motivos por los cuales suspendieron los contratos
 3. Constancia de pago de salarios desde el 20 de abril del año 2020 hasta el 31 de agosto del año 2020 trabajadores del complejo deportivo Amaranto Perea.

La sociedad dignamar dio respuesta a los requerimientos realizados por el Ministerio del trabajo anexando los motivos por los cuales suspendió los contratos.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante auto 000699 20 de octubre 2021, se formuló pliego de cargos contra dignamar S.A.S por los siguientes cargos:

CARGO UNICO: Por violación directa al numeral 2 del artículo 40 decreto ley 2351 de 1965 toda vez a que la empresa Promotora médica y odontóloga de Antioquia suspendió los contratos de trabajo sin la notificación previa al Inspector de Trabajo de la circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito.

"(...) Artículo 40. Protección en caso de despidos colectivos:

1. . Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5°, ordinal 1°, literal d) de esta ley y 7°, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

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

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. **En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.**

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o quede hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un periodo de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada.

7. En las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá pronunciarse en un término de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable de causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente (...)"

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

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Dentro de la investigación administrativa sancionatoria se tuvieron en cuenta las siguientes pruebas:

1. Queja presentada por los trabajadores del complejo deportivo Amaranto Perea por considerar que les habían suspendidos sus contratos de trabajo
2. Respuesta de la sociedad dignamar S.A.S al auto 000333 del 02 de septiembre del año 2020
3. Petición de autorización de despido colectivo realizado por la sociedad Dignamar S.A.S
4. Carta de suspensión de contrato de trabajadores.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La empresa investigada Dignamar S.A.S argumenta lo siguiente:

La sociedad dignamar s.a.s constituida en Medellín, pero tiene el eje central de sus actividades comerciales en el municipio de Apartadó y Carepa en el Urabá Antioqueño.

La sociedad es propietaria de un complejo deportivo en el municipio de Carepa, denominado complejo deportivo Luis Amaranto Perea, en el que se presta el servicio de gimnasio, así como el de arriendo de canchas de fútbol sintética, entre otras actividades.

A partir del mes de marzo del año 2020, como consecuencia de la declaratoria de emergencia sanitaria y económica con ocasión de la pandemia covid -19 el gobierno Nacional ordeno un periodo de cuarentena estricta, restringiendo la prestación de todos los servicios que ofrecemos en el complejo deportivo.

A pesar del cierre y que los ingresos de la entidad por los servicios ofrecidos en el complejo deportivo se redujeron a cero prácticamente desde el mismo momento en que se decretó la situación de cuarentena obligatoria en todo el territorio nacional la sociedad trato, inicialmente de continuar con la planta de personal, con la expectativa que la situación tuviera pronta solución.

A medida que se fue ampliando la cuarentena, la empresa solo estuvo en posibilidad de cumplir con la obligación de pago de seguridad social, en acatamiento de las directrices del gobierno nacional.

En vista de la reducción de ingreso, a un grupo de trabajadores se les suspendió el contrato de trabajo, habiendo agotado antes las diferentes alternativas para mantener activos los contratos laborales como lo menciono al final de este texto, dejando solo activos a aquellos trabajadores cuyas labores eran necesarias para el mantenimiento y cuidado del complejo deportivo.

- *Teletrabajo (para quienes aplicaba)*
- *Vacaciones colectivas anticipadas*
- *Trabajo desde casa usando las herramientas tecnológicas (hasta donde fue posible)*

En vista que la sociedad carece de ingresos para funcionar, toda vez que los servicios que se ofrecen en el complejo deportivo no están dentro de las actividades que el gobierno nacional ha autorizado reactivar con protocolos, se hace imposible el sostenimiento del grupo de trabajadores, y por ello nos vimos en la obligación de la suspensión de algunos contratos, puesto que no fue posible la continuidad del uso de las herramientas o alternativas mencionadas anteriormente aun así hemos sostenido el pago de seguridad social de todos los trabajadores , quiero anotar , además ,que cumplimos con la obligación del pago de primas y vacaciones otorgadas.

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

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo establecido en el ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Resolución 2143 de 2014

La ley 1610 de 2013, establece como una de las funciones de los Inspectores de Trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo aplicando siempre el principio de proporcionalidad

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

(se hace un análisis de los hechos y una valoración de las pruebas con base en las cuales se impone una sanción, no basta con la simple enunciación de los hechos y las pruebas pues resulta indispensable hacer una verdadera evaluación de estas, en el análisis de las pruebas además se debe hacer una valoración de todas las pruebas que se incorporaron al expediente y que tuvieron conocimiento los sujetos procesales).

Mediante oficio radicado 05EE2020700504000000774 de fecha 12 de agosto del año 2020 trabajadores del complejo deportivo Luis Amaranto Perea perteneciente al grupo Dignamar S.A.S manifestaron al Ministerio del Trabajo Oficina Especial de Urabá su inconformismo debido a que la empresa les suspendió el contrato de trabajo.

Al indagar por los motivos de la suspensión de los contratos la empresa dignamar S.A.S manifiesta que efectivamente suspendió los contrato de trabajo de los trabajo, como consecuencia de la declaratoria de emergencia sanitaria y económica con ocasión de la pandemia , les toco cerrar el establecimientos y sus ingresos disminuyeron, de igual forma alegan que aplicaron medidas de protección al trabajador de las establecidas en la circular 21 y 33 de 2020 como conceder vacaciones anticipadas.

Revisados los documentos adjuntos por la empresa y la queja presentada por los trabajadores, se evidencia que si hubo una suspensión de los contratos de trabajo de los trabajadores a partir del día 22 de abril del año 2020. La carta de notificación de la suspensión de los contratos explica los motivos de la suspensión que para el caso en mención se fundamenta en el artículo 51 del C.S.T subrogado por el artículo 4 de la ley 50 de 1990 numeral 1, que permite la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito.

Los cargos presentados contra la sociedad dignamar S.A.S consistieron en que se evidencio la omisión al no dar aviso previo al Inspector del Trabajo de la suspensión de los contratos de trabajo. la suspensión fue comunicada a los trabajadores y después de haber hecho efectiva la suspensión, la empresa informo sobre la suspensión del contrato al Ministerio del Trabajo, vulnerado así lo estableció en el numeral 2 del artículo 40 decreto 2351 de 1965, pues la finalidad del aviso no era autorizar o verificar la legalidad de la suspensión del contrato ya que es competencia de un juez de la república, pero si era comprobar la circunstancia de fuerza mayo o caso fortuito.

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

RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

Constituye objeto de la presente actuación, la presunta violación por parte de la empresa Dignamar S.A.S, de los siguientes cargos:

CARGO UNICO: Por violación directa al artículo 40 del decreto 2351 de 1965. El cual establece:

"(...) Artículo 40. Protección en caso de despidos colectivos:

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5°, ordinal 1°,

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

literal d) de esta ley y 7°, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

El Código Sustantivo del Trabajo prevé en el numeral 1 del artículo 51 que la suspensión del contrato de trabajo procede: "por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución". Adicionalmente la segunda parte del numeral 2 del artículo 40500 del Decreto-Ley 2351 de 1965 establece que en "aquellos casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito" existe la obligación del empleador de "dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia". Como regla general, para la definición de fuerza mayor o caso fortuito se ha acudido a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo en Sentencia del 28 de noviembre de 2001 Radicado 16595, al concepto del artículo 1º de la Ley 95 de 1890501, según el cual: "Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público". Obando Garrido por su parte expresa que una característica esencial de estos eventos es la imposibilidad de realizar el trabajo durante el tiempo de sus efectos como fenómenos inesperados, imprevisibles e irresistibles, esto es, que no se pueden predecir ni oponer.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a su vez en Sentencia 23.05.91 Rad. 4246 estableció que el caso fortuito o fuerza mayor es distinto a la situación prevista en el numeral 3 del artículo 51 C.S.T., referente a la suspensión de actividades o clausura temporal de empresas hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas, económicas u otras independientes de la voluntad del empleador -este es el caso, entre otros, de la suspensión del contrato de trabajo por razón de una grave situación económica de una sociedad-, y que de exceder este lapso deviene en la terminación del vínculo laboral.

La suspensión por fuerza mayor o caso fortuito, por el contrario, en el sentido del numeral 1 del artículo 51 C.S.T. no tiene un término establecido. Sin embargo, la Sala de Casación Laboral ha estipulado que no basta con que el hecho constitutivo de fuerza mayor y caso fortuito sea imprevisible, sino que además le coloque en la imposibilidad absoluta de atender las obligaciones contractuales o legales y el que sea temporal o pasajera y no indefinida, "de tal manera que cesadas las circunstancias que le dieron origen a la suspensión, pudiera reanudarse a la prestación del servicio por parte del trabajador".

Además, de conformidad con la Sala de Casación Laboral en Sentencia del 29.10.98 Rad. 11.150, si bien la suspensión del nexo laboral no extingue el vínculo, ni lo modifica per se, se interrumpen es por el plazo previsto en la ley, las obligaciones principales de las partes de prestación de servicio y su retribución. Del mismo modo, teniendo presente que al estar suspendido el contrato de trabajo no hay una prestación efectiva del servicio, ni remuneración, no hay lugar a realizar cotizaciones al sistema general de pensiones y riesgos laborales. A contrario sensu, en cualquiera de los eventos contemplados en el artículo 51 C.S.T. de la suspensión del contrato, permanece de conformidad con el artículo 71 del Decreto 806 de 1998507 la obligación por parte del empleador de cotización al sistema general de seguridad social integral, independientemente de que no haya lugar al pago de aportes por parte del afiliado.

Ahora bien, la ley ha establecido que El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se limitará a describir lo que

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

observe sobre los hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere procedentes. Adicionalmente, la Corte Suprema de Justicia estableció en la Sentencia del 28 de noviembre de 2001 Rad. 16595508, que, ante el caso fortuito o fuerza mayor, en el evento del numeral 1 del artículo 51 y en el del artículo 466 C.S.T., es indispensable analizar y ponderar en cada caso o acontecimiento todas las circunstancias que rodearon el hecho de este fenómeno.

Conforme lo antes expuesto, resulta claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Verificado lo mencionado por la investigada en sus descargos y alegatos de conclusión, no es de recibo por este despacho que justifique las circunstancias por la que está atravesando el país, y que en consecuencia se ve afectado gran parte de los ciudadanos colombianos y por ende propietarios de establecimientos de comercio, pues ha sido inevitable que por la pandemia COVID – 19, no haya una crisis en la económicas, con el no cumplimiento en lo establecido en el artículo 40 del decreto 2351 de 1965.

Antes de tomar la decisión de suspender la relación laboral con los trabajadores que prestaban sus servicios para la investigada por las razones expuestas, debió adelantar trámite de constatación de circunstancias de la fuerza mayor o caso fortuito ante el Ministerio de Trabajo – Oficina Especial de Urabá y una vez nos pronunciáramos, ahí si proceder.

A. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISIÓN

La sanción cumplirá en el presente proveído una función de control y seguridad jurídica, de tal forma que los administrados observen las consecuencias por el incumplimiento de las obligaciones.

La ley 1610 de 2013, establece como una de las funciones de los Inspectores de Trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

Frente a esto es preciso aclarar que este despacho es competente, no para dirimir la presunta controversia, toda vez a que no se está valorando las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, lo que si se está revisando es que la investigada omitió lo ordenado por el decreto 2151 de 1965 en su artículo 40 numeral 2 que reza:

"(...) En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia (...).

No hay pruebas en el expediente que la empresa dignamar S.A.S, haya realizado lo ordenado por la norma. es decir avisado previamente de la suspensión del contrato para que se constatará la fuerza mayor o el caso fortuito.

Ministerio de trabajo a emitido el siguiente concepto jurídico el cual es propicio para el caso que nos ocupa:

"(...) Debido a este punto y siendo el objeto de su consulta, es importante recordarle que por vía administrativa este Ministerio no valora si existe o no fuerza mayor o caso fortuito. De esta manera lo indica el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social que indica en su página 241: "El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se limitará a describir lo que observe sobre los hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere procedentes (...)"

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

C. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Para determinar la violación constitucional en la actuación del empleador, correspondiente a establecer el efecto sancionatorio de este caso administrativo relativo a la responsabilidad derivada de la infracción constitucional, tendremos como referente normativo el siguiente:

Artículo 12 ley 1610 de 2013: Criterios para graduar las multas. Las multas por infracciones a las normas de derecho laboral se graduarán atendiendo los siguientes criterios, en cuanto resulten aplicables,

Artículo 12. Graduación de las sanciones. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

El investigado, violo lo establecido en el criterio 1 y 6 atendiendo a lo siguiente:

Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

La norma que dispone la terminación de los contratos laborales como consecuencia de la liquidación de la empresa, no vulnera la protección constitucional que se brinda al derecho al trabajo (Art. 25, 53 y preámbulo), ni el debido proceso (Art. 29) siempre y cuando no obedezca a la voluntad omnímoda e incontrolada del empleador, como se evidencia en el presente caso donde no se evidencia ninguna clase de control ejercido por las autoridades competentes, pues en el caso del Ministerio del Trabajo no se les permitió a los trabajadores hacerse parte del trámite establecido.

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

A pesar que la empresa dignamar S.A.S tuvo la intención de aplicar las medidas de protección que establecieron las circulares 21 y 33 de 20202 del Ministerio del Trabajo, no se puede pasas en alto que no fue diligente y desacato lo ordenado por la ley, por lo que este despacho al tasar la sanción considera que la misma es grave y reprochable y merece una sanción ejemplar, para que hechos como estos no se vuelvan reiterativos.

En consecuencia,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa dignamar S.A.S Nit 900362623-6 calle 11# 75BA192 Apartadó-Antioquia email: complejodeportivo@gmail.com por infringir el contenido del numeral 2 del artículo 40 del decreto ley 2351 de 1965.

ARTÍCULO SEGUNDO: IMPONER a la empresa dignamar S.A.S Nit 900362623-6 calle 11# 75BA192 Apartadó-Antioquia email: complejodeportivo@gmail.com una multa equivalente a **TRES MILLONES DE PESOS (3.000.000)** a favor del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección Vigilancia y Control del

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

Trabajo y la Seguridad Social – FIVICOT de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo, e indicación en UVT \$78.939.0590 que tendrá destinación específica al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL-FIVICOT y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARAGRAFO: 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://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la Cuenta denominada DTN - FIVICOT, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico oeapartado@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, 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".

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a la empresa dignamar S.A.S Nit 900362623-6 calle 11# 75BA192 Apartadó-Antioquia email: complejodeportivo@gmail.com y/o los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



WLADIMIR COSSIO PALACIOS
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

