

7105045
Apartadó, 23 octubre de 2017.

Señor(a)
Representante legal
PLANTACIONES MULTISERVICIOS

ASUNTO: EXPEDIENTE: 1955 DE 2015
Querellado: PLANTACIONES MULTISERVICIOS S.A.S
Querellante: DE OFICIO

NOTIFICACION ATREVES DE PAGINA WEB

En Apartadó, a los veintitrés (23) día del mes de octubre del año dos mil diecisiete (2017), siendo las ocho y doce (08:12) a.m., La Inspección de Trabajo y S.S. de la Oficina Especial de Urabá en cumplimiento con lo ordenado por la Ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar de manera personal, ni por aviso al señor(a) representante legal de la empresa PLANTACIONES MULTISERVICIOS S.A.S, el contenido de la resolución número. 000073 del 06 de septiembre 2017. Proferido por la Coordinación e IVC y RCC de la Oficina Especial de Urabá. Se procede a realizar publicación a través de página web del ministerio del trabajo.

Se informa que contra el acto administrativo auto 000675 de fecha 14 de septiembre de 2016, Procede el recurso de Reposición ante la Coordinación de IVC de la Oficina Especial de Urabá-Apartadó y en subsidio el de Apelación, ante el Director de la Oficina Especial de Urabá-Apartadó, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal

La presente notificación permanecerá publicada a partir del veintitrés (23) del mes de octubre del año dos mil diecisiete (2017), y por el termino de cinco (5) días hábiles, hasta el día treinta y uno (31) del mes de octubre de dos mil diecisiete (2017), siguiente del retiro del aviso en el lugar de destino.



GISELA YULIETH ECHEVERRIA QUINTO
Auxiliar Administrativa – Oficina Especial de Urabá

Elaboro: Gisela E
Reviso: Fara M

Carrera 101 n° 96 – 48 2do. Piso Barrio el amparo,
Apartadó-Antioquia.
PBX: 828 09 86 - 828 28 34
www.mintrabajo.gov.co





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 000073 DE 2017

(6 SEP 2017)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN

EL SUSCRITO COORDINADOR DE LA OFICINA ESPECIAL DE URABÁ - APARTADÓ, EN EJERCICIO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR LA RESOLUCIÓN 2143 DE 2014.

CONSIDERANDO

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el despacho a proferir acto administrativo definitivo dentro de la presente actuación administrativa adelantada en contra de PLANTARES MULTISERVICIOS S.A.S, identificada con NIT de ciudadanía No. 900817563 – 7, representada legalmente por EUGENIO MAURICIO VARGAS DURANGO, identificado con cedula de ciudadanía 98669448, con dirección de notificación judicial calle 103B No. 100 – 47, Apartadó – Antioquia.

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

Mediante auto 808 del 21 de diciembre de 2016, se dio inicio a averiguación preliminar contra la empresa PLANTARES MULTISERVICIOS S.A.S, donde se le solicito a la investigada lo siguiente:

- Copia del reglamento interno de trabajo
- Copia del reglamento de higiene y seguridad industrial
- Constancia de pago de los últimos tres (3) meses de los trabajadores

Conforme al oficio 2307 de 23 de diciembre de 2016, se le comunico a la empresa PLANTARES MULTISERVICIOS S.A.S, que se daría inicio a una averiguación preliminar.

Mediante auto No. 833 del 03 de noviembre de 2016, se formularon cargos, notificados por página web el 06 de abril de 2017.

Conforme al auto No. 381 del 04 de julio de 2017, se da traslado a la empresa investigada para que allegara alegatos de conclusión, este fue comunicado por web el 02 de agosto de 2017, por la imposibilidad de notificación personal y por aviso.

III. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS EN QUE SE BASA LA DECISIÓN.

Obran como dentro de la investigación administrativa las siguientes

- Certificado de existencia y representación legal de PLANTARES MULTISERVICIOS S.A.S
- Acta de visita de carácter general a la empresa PLANTARES MULTISERVICIOS S.A.S

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”

Revisado el acervo probatorio se puede concluir:

1. Que la empresa Plantares Multiservicios S.A.S, es una persona jurídica identificada con NIT 900817563 – 7 y tiene como objeto social toda actividad de apoyo a la agricultura.
2. En la visita administrativa de carácter general, realizada a la empresa investigada, se encontró que cuenta con 100 trabajadores.
3. En la visita administrativa de carácter general, realizada a la empresa investigada esta no tiene reglamento interno.

IV. ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN JURÍDICA DE LOS CARGOS Y ALEGACIONES

El cargo formulado contra la empresa investigada Plantares Multiservicios S.A.S, tiene su sustento jurídico en la obligación contenida en el artículo 105 del código sustantivo del trabajo, el cual establece.

“(…) ARTICULO 105. OBLIGACION DE ADOPTARLO.

1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo {empleador} que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.
2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores (…)

En el caso que nos ocupa la norma precitada resulta aplicable, toda vez a que la empresa investigada cuenta con más de 20 trabajadores y su objeto social es la actividad agropecuaria, por lo que es obligación de la empresa contar con un reglamento interno.

Aunado a lo anterior el código sustantivo de trabajo en su artículo 104 reza:

“(…) ARTICULO 104. DEFINICION. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio (…)

La Corte Constitucional, en su Sentencia C – 934 del 2004, define al Reglamento de Trabajo como “un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una empresa que, al igual que otras formas del derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución Nacional”.

Como lo indica dicha Sentencia, el Reglamento constituye una expresión de subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y es la manifestación del poder de dirección que conlleva a la facultad de impartir directrices y reglas. Así mismo, en él se estipulan las directrices que han de guiar la relación laboral, pues contiene normas no solo de comportamiento sino también criterios bajo los que se guiarán las partes dentro de la relación de trabajo. Por tanto, el reglamento dicta las políticas de la empresa, las relaciones laborales y regula la manera en que deben desarrollarse en el trabajo.

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”

El reglamento interno de trabajo, es un documento muy importante en toda empresa, debido a que se convierte en norma reguladora de las relaciones internas con el trabajador, siempre y cuando no afecte los derechos mínimos del trabajador. Es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa, y es tan importante que si no existiera, sería muy difícil sancionar a un trabajador por algún acto impropio, puesto que no habría ninguna sustentación normativa o regulatoria que ampare una decisión sancionatoria.

El efecto jurídico del reglamento de trabajo se encuentra contenido en el artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo¹. Por tanto, dicho efecto se asocia a las obligaciones de las partes que constituyen la relación laboral y la adhesión que poseen con el contrato de trabajo, pues en él se establecen las condiciones de tiempo, modo, y lugar en el que debe desarrollarse la actividad personal o prestación de servicios por parte del Trabajador.

V. RAZONES DE LA SANCIÓN.

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.

La empresa plantares multiservicios S.A.S. transgrede lo establecido por el artículo 105 del CST. No es admisible que no cuenten con reglamento interno, atendiendo a que son 100 trabajadores vinculados lo cual se verifico en la visita administrativa de carácter general el día 30 de noviembre de 2015. Cabe resaltar la importancia del Reglamento Interno de Trabajo, puesto que este será el que sirva de guía y de herramienta para mantener el orden dentro de la empresa, su importancia también se vislumbra al momento de tratar algún problema surgido con un trabajador, puesto que cualquier sanción debe estar contemplada en el reglamento, y si este no existe, la empresa tendrá dificultades si decide sancionar a un empleado sin las bases regulatorias y sin ofrecerle al trabajador un debido proceso, aspectos que deben estar en el Reglamento Interno de Trabajo.

No hay que olvidar que el empleador no puede imponer una sanción no prevista en el reglamento interno de trabajo, y si no hay reglamento no habrá posibilidad de sancionar a un empleado.

Tasación 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,

¹ **“ARTICULO 107. EFECTO JURÍDICO.** El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, solo puede ser favorable al trabajador”.

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”

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.

Teniendo en cuenta lo probado en el expediente se ubican los hechos reprochables en un nivel de impacto medio.

Gravedad de la sanción: Estamos hablando del reglamento de trabajo y lo que significa el mismo para los trabajadores, y que su omisión puede desencadenar arbitrariedades por parte del empleador. Se evidencia que el empleador PLANTARES MULTISERVICIOS ha puesto el interés de los trabajadores en insatisfacción al omitir la obligación que le correspondía y mostrando de esta forma su imprudencia referente a la aplicación de la norma.

Conforme lo anterior los criterios que se aplican para la graduación de la sanción son los siguientes:

El investigado ha puesto en peligro el bien jurídico tutelado, según lo establecido en el Art. 12 de la ley 1610 de 2013; ha sido imprudente en la aplicación de la norma tal como lo establece el numeral 2 del mencionado artículo. De igual forma ha sido imprudente de conformidad con lo establecido en el numeral 6 al no realizar los trámites para la creación del comité, 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 mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa PLANTARES MULTISERVICIOS S.A.S, identificada con NIT No. 900817563 – 7 y dirección de notificación judicial en la calle 103B No. 100 –

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”

47, Apartadó – Antioquia, Con once (11) salarios mínimos legales mensuales vigentes equivalentes a **OCHO MILLONES CIENTO CATORCE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL PESOS (\$ 8.114.887)**, por violación al artículo 105 del CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, con destino al servicio nacional de aprendizaje SENEAA , de conformidad con lo establecido en la parte motiva de este auto.

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar la presente resolución a los jurídicamente interesados, según lo establecido en el Art. 67 de la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: Advertir, que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante la coordinación de IVC de la oficina especial de Urabá-Apartadó y en subsidio el de apelación ante el director de la oficina Especial de Urabá-Apartadó interpuesta dentro de la 10 días hábiles siguientes a la notificación personal.

Dada en Apartadó, a los

VI 6 SEP 2017

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

FARA YANET MOSQUERA AGUALIMPIA

Coordinador del Grupo Interno de Prevención, Inspección, Vigilancia Control
Y Resolución de Conflictos – Conciliaciones.

Proyecto: CCaicedo
Revisó/Aprobó: Fara M
Ruta electrónica: C:\user\Documents\autos

