



El empleo
es de todos

Mintrabajo

APARTADO, (14/02/2020)

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a),
Representante legal y/o quien haga sus veces
JORGE LUIS PEREZ PITALUA
Calle 55 No. 58 – 46 barrio 24 de diciembre corregimiento de currulao
Turbo, Antioquia.

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación 508

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor JORGE LUIS PEREZ PITALUA, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 1045503604, de la Resolución No. 000119 del 15/08/2019 proferido por el COORDINADOR DEL GRUPO PIVC – RCC, a través del cual se dispuso:

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución 000188 del 17 de septiembre de 2018, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: CONCEDER el recurso de **APELACION** interpuesto como subsidio al de reposición, en consecuencia, se traslada al Director Territorial para su decisión.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **(4 folios)**,

Atentamente,

{*FIRMA*}
CILIA BELLO MEDRANO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado en **(4 folios)**.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Dirección: Carrera 101 No. 96-48
Pisos 2 Barrio el Amparo,
Apartadó-Antioquia.
Teléfonos PBX: 828098.6

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



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. (00119)
(15 AGO 2019)

"Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control Y Resolución de Conflictos-Conciliaciones de la Oficina Especial de Urabá

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa AGRICOLA EL RETIRO S.A. EN REORGANIZACIÓN, identificada con NIT: 800059030 – 8 y dirección de notificación judicial en la Calle 26 sur No. 48 – 12, Envigado – Antioquia.

II. HECHOS

Que mediante Resolución número 000188 del 17 de septiembre del año 2018, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliación adscrita a la Oficina Especial de Urabá - Apartadó resolvió: **"ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa AGRICOLA EL RETIRO, identificado con NIT: 800059030 – 8 con cinco (5) salarios mínimos legal mensual vigente equivalentes tres millones novecientos seis mil doscientos diez pesos (\$3.906.210), con destino al servicio nacional de aprendizaje SENA, por violación a los numerales 1 y 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990.**

Que en escrito radicado 11EE2010700504500000310 del 11 de febrero del año 2019 se interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación dentro de los términos legales.

III. ARGUMENTOS DEL RECORRENTE

"(...) De una lectura integral de los fundamentos de la providencia, encontramos que el centro de los argumentos de la sanción los señala las consideraciones del Despacho (HOJA 3), donde explican que la sanción se impone por la negligencia de la empresa al no ser diligente y cerciorarse con anticipación, que documentos necesitaba el trabajador para realizarle la liquidación de cesantías y consignarlas a tiempo y no un mes después que fue lo que decidieron hacer, transgrediendo la obligación que tiene como empleador.

Estamos en total desacuerdo con las conclusiones del Despacho:

INEXISTENCIA DE LA FALTA

1- En principio ha de tenerse en cuenta que la sociedad AGRICOLA EL RETIRO S.A. es un empleador con más de 2500 trabajadores a quienes efectuó el pago normalmente de las cesantías en forma oportuna el 14 de febrero de 2018, sin que se presentaran inconvenientes.

Con lo anterior se quiere decir que lo que se presenta por su Despacho es un conflicto jurídico aislado e insular de derecho individual laboral de una sola persona con una queja carente de criterio, quien por su culpa al presentar un ausentismo permanente en el año 2016, y tomarse el trabajo de justificar su ausencia ante la empresa, el único efecto es la falta de IBL del trabajador en el año de causación de las cesantías, arrojándole un acumulado de \$0,00 IBL.

2- Pero al observar el trabajador que como resultado de su grave negligencia de no justificar sus ausencias permanentes durante el año anterior ante la empresa, la aplicación de nómina arrojó un acumulado de \$0, o de IBL en el año, lo que a su vez causó obviamente un valor de \$0, o cesantías a pagar en el año. Ante tal situación el trabajador ahí sí corrió a justificar con posterioridad al 15 de febrero de 2017, las incapacidades que le habían pagado directamente y sin intervención de la nómina, los organismos de seguridad social sin intervención de la empresa, y ahí sí la empresa al contar con un IBL demostrado posteriormente al 15 de febrero del año, procedió a liquidarlas y consignarlas.

3- No se le advierte la gravedad media en la conducta que califica el Despacho. Es un simple conflicto jurídico menor de derecho individual administrativo causado por culpa del trabajador, donde la empresa considera con toda certeza y claridad que totalmente con la ley: La negligencia total es la novedad por parte del trabajador que al ver que no le pagaron cesantías como si se hizo con los demás trabajadores de la empresa, ahí sí corrió a cumplir con su obligación legal de justificar su ausentismo. Las empresas no tienen ningún problema en revisar y pagar las cesantías cuando las personas justifican. Pero en esta ocasión el trabajador lo hizo después del 14 de febrero razón por la cual el pago se realizó en marzo de 2017, una vez el trabajador lo soportó.

4- Se anexa el concepto #222804 del Ministerio de Trabajo donde deja en claro una verdad de a puño.

(...)

Y en lo que respecta a descuentos de días u horas no laborados sin que medie justificación por haberse ausentado el trabajador, por no trabajar las horas acordadas, según el reglamento de trabajo, el empleador, actuando conforme a la ley podría, descontar al trabajador el día no laborado y el pago del domingo de la misma semana en la que se ausentó de sus labores sin justa causa, de conformidad con el artículo 173 del código sustantivo del trabajo. En este orden de ideas, le indicamos que los días son descontados al trabajador por faltar al trabajo sin justa causa, no se deben tener en cuenta para realizar la liquidación el cálculo de prestaciones sociales, ya que estos no fueron remunerados.

(...)

Este concepto es obvio. Lo que se presenta evidentemente no es una causal de suspensión del contrato de trabajo que no existe, sino que la ausencia injustificada constituye el incumplimiento total del contrato pactado. Si usted no se presenta a trabajar a prestar el servicio personal contratado. Es evidente que no voy a percibir remuneración alguna.

5- Tampoco compartimos las argumentaciones del señor inspector, de que la empresa cuando va a pagar prestaciones sociales, debe ser "diligente" y "cerciorarse con anticipación", que documentos requiere para pagar las cesantías de los trabajadores, son pena de imponerle sanciones como estas por negligencia.

Es evidente que estas obligaciones, con la que califican a la empresa de que no fue diligente, no existen en el código sustantivo de trabajo a cargo del empleador. No hay norma alguna que imponga esta obligación que dice el funcionario que incumplimos.

Por el contrario, lo que existe es la obligación del trabajador que se ausentó a cumplir con la jornada laboral, SIN JUSTA CAUSA, de presentar en los días siguientes a su ausencia injustificada, la justificación o documentos por los cuales justifica a la empresa que se ausentó, porque este incumplimiento le puede acarrear consecuencias disciplinarias y económicas, como las que señala el Ministerio del Trabajo en el concepto citado.

No puede el inspector de conocimientos invertir la carga de la prueba para imponerle a la empresa obligaciones que no le corresponden y tacharla de que no fue diligente, buscando que corree a los trabajadores ausentistas crónicos para que le hagan el favor de soportar sus ausencias a no presentarse a trabajar

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

trabajadores ausentistas crónicos para que le hagan el favor de soportar sus ausencias a no presentarse a trabajar

6- Las prestaciones sociales se liquidan con los acumulados constituidos de salario de cada periodo de causación. Máxime cuando el trabajador bananero percibe salario a destajo.

Es decir, las cesantías de acuerdo al CST se liquidan con el promedio del último año de servicio. Esto es con el acumulado constitutivo de salario del último año de lo devengado entre el primero de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

Siendo claro lo anterior, si el trabajador en dicho año no cuenta con acumulados entre estos extremos temporales, porque no justifico al empleador sus incapacidades ni ningún otro ingreso, su acumulado a destajo del año para cesantías será \$0, 00 para liquidar las cesantías y de la nada, nada sale.

De manera que es totalmente evidente que, si el trabajador antes del 14 de febrero del año siguiente no cumplió con su obligación de justificar total o parcialmente su ausencia, porque no guarda el menor respeto por el contrato suscrito, la consignación de cesantías legítimamente será de cero.

Como el trabajador después del 15 de febrero del año siguiente se percató que no le salieron cesantías por su negligencia, se tomó inmediatamente el trabajo, ahora sí, de justificar sus ausencias crónicas, llevando soportes parciales de pago que le estaban haciendo las entidades de seguridad social de incapacidades pagadas por ventanilla.

La empresa procede a revisar los soportes extemporáneos y liquida las cesantías y tan consigna tan pronto el trabajador lo demostró, lo que ocurrió después del 15 de febrero del año siguiente, con lo que es evidente que el pago de las cesantías son resultado de un hecho posterior y justificado por el cual la empresa consigno en dicha fecha al trabajador.

7- Este es problema administrativo cotidiano de los que se presentan en la nómina de cualquier empresa y carente de mala fe o cualquier afán de "tumbar" al trabajador, el cual no amerita de ninguna manera intervención del ministerio de trabajo, ni mucho menos sanciones pecuniarias. Mucho menos cargar las falencias del trabajador negligente a la empresa. Es claro que si la persona de nómina al liquidar una prestación de casi 5000 trabajadores el sistema no le arroja saldos por no tener puras ausencias injustificadas o ingresos no constitutivos de salario no es su función premiar a quien en varios años no se presenta a trabajar a la empresa ni tiene el menor respeto de realizar ninguna actividad para justificar su ausencia. Pero despídalo o pídale cuentas, y ahí si tiene al Ministerio con un discurso diferente por perseguir o acosar a un discapacitado, que no tiene el más mínimo interés en reintegrarse a trabajar porque está viviendo muy gratuitamente de la seguridad social del estado, generándose un círculo vicioso.

8- No se le advierte la gravedad media en la conducta que califica el Despacho. Es un simple conflicto de nómina de derecho individual administrativo causado por culpa del trabajador, donde la empresa considera con toda certeza y claridad que totalmente con la ley. La negligencia total es la novedad por parte, peor cuando el trabajador por fin cumplió con su obligación de acreditar ingresos, lo cual solo ocurrió después del 14 de febrero de 2017 y con anterioridad carecía de IBL para prestaciones, razón por la cual no tenía derecho al pago.

Esto porque la empresa explica que el trabajador es una ausencia permanente de larga trayectoria que no justifico en todo el año su ausencia, pero al verse sin plata corrió a sustentar su ausencia, no por honrar su contrato sino por la plata.

Lo que debe observar el Despacho es, cuando (fecha) presento la justificación de su ausencia y sus valores, y que hizo la empresa una vez los justifico, que no fue otra cosa que revirar y liquidar y consignar las cesantías.

Socialmente en consecuencia se revoque la sanción por carecer de fundamentos facticos y jurídicos según lo expresado.

En subsidio:

FALTA DE COMPETENCIA PARA DEFINIR CONTROVERSIAS JURIDICAS

Hechos como el presente los hemos ventilado en varias ocasiones en los juzgados Laborales de Urabá toda vez que no es extraño que las entidades de seguridad social entren en conflicto sobre el reconocimiento de las prestaciones económicas o auxilios de incapacidad. Lo que genera en consecuencia que tan poco la nómina de las empresas tenga los acumulados para prestaciones o sean deficitarios.

A la empresa que represento, nunca le han impuesto sanción alguna por no consignación de cesantías o su consignación deficitaria, porque no es el origen del conflicto y paga cuando se resuelva quien debe pagar el auxilio (ARL, AFP y ESP) y el monto del acumulado.

Es evidente que el debate que es materia del presente proceso se centra en un concepto eminentemente jurídico que deben definir los jueces, pues se trata de un tema eminente y únicamente de naturaleza legal, donde su aplicabilidad genera una controversia jurídica con la interpretación de las normas legales en un evento de derecho individual laboral. La cual siempre ha sido definida y solo puede ser definida por autoridad por los jueces de la Republica, para lo cual no se encuentra facultado el Ministerio pues precisamente así lo dice la ley como juez natural.

En este orden de ideas, establece el Art. 486 del CST que las autoridades del trabajo como entidades de vigilancia y control no se encuentran facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esta atribuida a los jueces, aunque sin para actuar en estos casos como conciliadores.

Es así como consideramos que el tema que se maneja en la presente queja es esencialmente una controversia de naturaleza, tema que como ya se dijo cuenta con muchas aristas e interpretaciones esencialmente de carácter legal, que debe ser definidas por el juez natural, el cual lo constituye la jurisdicción laboral del estado, dejando en claro para la presente investigación que la empresa ha actuado en derecho y con justificación legal, así la controversia este radicada en nuestro concepto en otra autoridad, por lo cual no procede las sanciones de ley.

Solicitamos en consecuencia se declare la falta de competencia para dirimir situaciones de puro derecho como las que se debaten en este proceso y se revoque la medida sancionatoria.

DESPROPORCIONALIDAD EN LA GRADUACIÓN DE LA MULTA

En subsidio:

a) La constitución política establece como obligación de las autoridades públicas la presunción de buena fe en todas las actuaciones de los particulares.

En tal sentido prescribe

Artículo 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas.

Es evidente que a pesar del conflicto presentado la Constitución establece una protección o garantía a los particulares frente a la acción omnipotencia del estado con las facultades sancionatoria que le otorgan la constitución y la ley. Que de la simple lectura de la resolución que el Ministerio está invirtiendo esta presunción tildado una y otra vez a la empresa de actuar de mala fe, cuando es evidente que la sancionada tiene argumentos de pesos para señalar con bases jurídicas que la organización sindical no se está cñiendo a la normatividad,

No se entiende como un simple problema cotidiano de nómina en una empresa de revisar una liquidación de atención de una novedad traída por el trabajador posteriormente el 14 de febrero de 2018, donde la

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

empresa en la catorcena siguiente en atención a los soportes que trajo el petente, donde no hay mala fe ni dilaciones sea calificada por el Ministerio de Trabajo como una falta de gravedad media, cuando hay serias dudas que haya falta o que este demostrado que la empresa actuó para tumbar al trabajador.

Así mismo el artículo 174 del C. de Procedimiento Civil al reglamentar el Régimen probatorio colombiano señala la necesidad de la prueba. Si observamos este capítulo, las presunciones o especulaciones no constituyen un medio probatorio tal como se desprende del régimen probatorio establecido en el Sección Tercera, Título XIII del Código de Procedimiento Civil que no regula este tema.

En este sentido dejamos en claro que persistimos en nuestros conceptos legales y será la jurisdicción las que debe señalar si tiene razón el trabajador, demostrando la mala fe de la empresa al actuar sin justificación, o si por el contrario se absuelve a la empresa de los cargos, como ha sucedido en los antecedentes judiciales que hemos tenido.

No está demostrada la mala fe o que la empresa haya cometido falta alguna, ya que el trabajador presentó los soportes después del 14 de febrero de 2018, razón por la cual la empresa le consigno las cesantías en marzo de 2018, en la catorcena siguiente.

En tal sentido solicitamos, en subsidio, se revise la sanción y/o su monto.

DES PROPORCIONALIDAD DE LA GRADUACIÓN DE LA MULTA

Igualmente, en subsidio, otro motivo de inconformidad, es la desproporcionalidad de la sanción y la aparente inobservancia de los criterios legales para imponerla, los cuales a continuación transcribió:

ARTICULO 50. Graduación de las sanciones. Salvo lo dispuesto en leyes especiales, la gravedad de las faltas y el rigor de las sanciones por infracciones administrativas se graduarán atendiendo a los siguientes criterios, en cuanto resultaren aplicables:

1. Daño o peligro generando a los intereses jurídicos tutelados
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o 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 acular 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.

Por su parte, el artículo 134 de la ley 1438 de 2011, al cual remite el artículo 13 de la ley 1562 de 2012, empleado como fundamento jurídico en el acto de formulación de cargos, del 29 de abril de 2013, dispone que para dosificar las multas se debe tener en cuenta los siguientes criterios:

ARTICULO 134. DOSIFICACIÓN DE LAS MULTAS. Para efectos de graduar las multas previstas en la presente ley, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- 134.1 El grado de culpabilidad
- 134.2 La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado, en especial, respecto de personas en debilidad manifiesta o con protección constitucional reforzada.
- 135.3 Poner en riesgo la vida o la integridad física de la persona
- 136.4 En función de la naturaleza del medicamento o dispositivo medico de que se trate, el impacto que la conducta tenga sobre el Sistema General de Seguridad Social en Salud
- 134.5 El beneficio obtenido por el infractor con la conducta en caso que este pueda ser estimado
- 134.6 El grado de colaboración del infractor con la investigación
- 134.7 La reincidencia en la conducta infractora
- 134.8 La existencia de antecedentes en relación con infracciones al régimen de seguridad social en salud, al régimen de control de precios de medicamento o dispositivos médicos.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

134.9 Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta y los motivos determinantes del comportamiento.

Aplicando los anteriores criterios, en caso de haber procedido la sanción, esta debería ser la mínima.

Por otro lado, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, (antes de la modificación de la ley 1610) establece las atribuciones del Ministerio, y el monto de las sanciones a imponer, que va de 1 a 100 SMMLV, según la gravedad de la sanción, la cual, insistimos, de haber lugar a ello, debe ser mínima. Solicitamos en consecuencia y en subsidio, se revise la sanción.

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es un imperativo legal para la administración, resolver los recursos conforme a la ley.

Que por su parte, el artículo 74 de la ley 1437 de 2011 establece:

"(...) Por regla general contra los actos que ponen fin a una actuación administrativa, proceden:

1. El recurso de reposición, ante el mismo funcionario que tomó la decisión, para que, la modifique, aclare, corrija o revoque (...)"

Los recursos no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar una etapa indispensable para acudir a la jurisdicción, sino que cumplen una función material, en cuya virtud se brinda al administrado la oportunidad procesal para ejercer el derecho de controvertir y plantear los motivos de inconformidad que le asistan, a efectos de lograr conforme a derecho que la administración reconsidere la decisión tomada para revocar, modificar, aclarar o corregir.

Previo a resolver el fondo del asunto, es preciso analizar todos los argumentos que hayan sido planteadas, por lo tanto, el Despacho abordará el análisis de los siguientes temas:

1. INEXISTENCIA DE LA FALTA

La génesis de la presente investigación administrativa, se da por querrela instaurada por el señor JORGE LUIS PEREZ PITALUA, donde manifiesta que tiene una relación laboral con la empresa Agrícola el Retiro y que esta omitió la obligación legal de consignar las cesantías correspondientes al año 2016.

Con el acervo probatorio obrante en el expediente, se pudo establecer, que efectivamente la investigada realizó la consignación de las Cesantías en la cuenta individual del señor Jorge Luis; tal consignación la realizó el 15 de marzo de 2017 en Colfondos.

Atendiendo la fecha en la que la empresa Agrícola el Retiro consigno las cesantías del señor Pérez se denota vulneración al artículo 99 de la ley 50 de 1990 la cual reza:

"(...) **Artículo 99°.-** El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

1ª. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2ª. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcional 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.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.

4ª. Si al término de la relación laboral existieren 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.

5ª. Todo trabajador podrá trasladar su saldo de un fondo de cesantía a otro de la misma naturaleza. El Gobierno fijará el procedimiento que deba seguirse para el efecto.

6ª. Los Fondos de Cesantía serán administrados por las sociedades cuya creación se autoriza, y cuyas características serán precisadas en los decretos que dicta el Gobierno Nacional, en orden a:

a. Garantizar una pluralidad de alternativas institucionales para los trabajadores, en todo el territorio nacional.

b. Garantizar que la mayor parte de los recursos captados para orientarse hacia el financiamiento de actividades productivas.

7ª. Todos los aspectos que no se modifiquen específicamente por esta Ley, continuarán regulados por las normas vigentes del régimen tradicional relativo al auxilio de cesantía.

Parágrafo.- En el evento que los empleadores deban efectuar la liquidación y consignación de la cesantía a que se refiere este artículo y no existan suficientes Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantías autorizadas para funcionar, el Gobierno Nacional podrá transitoriamente autorizar a otras entidades u ordenar a las instituciones financieras con participación estatal mayoritaria para que cumplan las funciones de Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía (...).

Así las cosas, no es de recibo cuando el recurrente manifiesta que hay una inexistencia de la falta, pues quiere excusar su inobservancia a la norma, con el desconocimiento del IBL del señor Jorge Luis Pérez Pitalúa, aludiendo un ausentismo permanente por parte de este, ausentismo que, según lo mencionado en el recurso, es de un año, generándose aparentemente una imposibilidad para liquidar y posteriormente consignar en termino las cesantías del trabajador. Este despacho no concibe la posibilidad de que la empresa investigada desconociera la razón del ausentismo de su trabajador, y que siendo así no hiciera lo pertinente para enterarse del motivo de su prolongada falta y tener esto como pretexto para no cumplir con su obligación legal como empleador que en este caso es consignar en termino las cesantías.

FALTA DE COMPETENCIA PARA DEFINIR CONTROVERSIAS JURIDICAS

El artículo 486 No. 1 del Código Sustantivo de Trabajo reza:

"(...) 1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> 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 los mismos. 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

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

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.

En el caso que nos ocupa, por parte del Ministerio de Trabajo existe competencia para generar la sanción impuesta, tal y como lo indica el numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo, pues no existe controversia jurídica como lo dice el recurrente, atendiendo a que la investigación administrativa en contra de la empresa Agrícola el Retiro S.A. se dio en torno al incumpliendo de una obligación legal impuesta por los numerales 1 y 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990 y que la misma fue corroborada con el oficio denominado informe de cesantías pagadas por afiliado a folio 29 del expediente.

En consecuencia

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución 000188 del 17 de septiembre de 2018, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: CONCEDER el recurso de **APELACIÓN** interpuesto como subsidiario al de reposición, en consecuencia se traslada al Director Territorial para su decisión.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente 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).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DANNY DE JESUS BARRIOS HERNANDEZ
COORDINADOR GRUPO PIVC-RCC