



**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL**

RESOLUCION

000581

29 MAY 2015

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 2014 la cual deroga los artículos 1° al 7° de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

Radicación: 14368.42.02-0315 del 24 de Julio de 2013

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a proferir acto administrativo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra de EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARAMANGA y/o GERARDO DAVID VARGAS GARNICA.

IDENTIDAD DEL INTERESADO:

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARAMANGA Y/O con CC: 1098682092 direcciones Transversal 93 No 34-99- Barrio el Tejar Centro Comercial el Cacique Local 303, de Bucaramanga-Santander.

RESUMEN DE LOS HECHOS

Que mediante radicado de fecha 8 de julio de 2013 y radicado con el No 4981, por parte de LUYDY STELLA PUENTES ARANGO en contra de RESTAURANTE EL CIMARRON, Por el no pago de salarios, prestaciones sociales, primas, vacaciones horas extras y recargos nocturnos.

El Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial de Santander mediante AUTO de fecha 24 de Julio de 2013, comisionó a un Inspector de Trabajo de su jurisdicción, para que en uso de sus facultades legales, adelantara la correspondiente Averiguación preliminar con el fin de evidenciar los hechos denunciados. El funcionario comisionado avoca conocimiento mediante Auto de fecha 6 Agosto de 2013, comunica a las partes en debida forma y ordena práctica de pruebas dentro de ellas: dispone a solicitar a los documentos necesarios para establecer el cumplimiento a la normatividad laboral folio 5 al 8.

Que el día 26 de septiembre de 2013, se realizó Visita de Carácter General, al Restaurante el Cimarrón Parrilla y Cocina Típica Bucaramanga, y se solicitaron los siguientes documentos : 1) Resolución de Min trabajo para Trabajar Horas Extras, y

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Dominicales, 2) Registro de Horas extras y dominicales, 3) Comprobante de pago de planilla SOI a salud pensión y riesgos profesionales del mes de abril de 2013 y septiembre de 2013, 5) Constancia publicación del reglamento de trabajo y higiene y seguridad industrial, 6) comprobante de entrega y calzado vestido de labor de año 2013, 7) constancia de conformación de Copaso 8) ultima acta de reunión de Copaso 7) comprobante de pago de prestaciones sociales y salarios de la señora LUDY STELLA PUENTES ARANGO. Folio 9 al 19.

Que mediante radicado de fecha 30 de septiembre de 2013, de parte de 0 el CIMARRON CARNES AL CARBON, señor GERARDO DAVID VARGAS GARNICA, se solicita una prórroga de 8 días hábiles para la entrega de documentos solicitados en la visita de carácter general de fecha 26 de septiembre de 2013. Folio 21.

Que mediante AUTO de fecha 3 de enero de 2014, se comisiona a DAVID RICARDO GALVAN MANCERA, para continuar con las actuaciones administrativas de la presente expediente. Folio 22.

Que mediante oficio No 7368001-3799, del 22 de octubre de 2014, se comunica a EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARAMANGA, que existen méritos para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio folio 24.

Que mediante AUTO de formulación Cargos No 000192 de 3 de octubre de 2014, se formulan cargos a ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARMANGA Y/O GERARDO DAVID VARGAS GARNICA, por el no pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y primas. Folio 25 al 27.

Que mediante oficio No 73680001-03803 de fecha 23 de octubre de 2014 se comunica al señor GERARDO DAVID VARGAS GARNICA, EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARAMANGA, con el fin de notificarse de la formulación de cargos No 192 del 23 de octubre de 2014. Folio 28.

Que mediante oficio No 7368001-4137 de fecha 5 de Noviembre de 2014, se procede a realizar notificación de por AVISO, de la formulación de cargos No 192 del 23 de octubre de 2014.

Que mediante escrito de fecha noviembre de 2014, y radicado el día 9 de Diciembre de 2014, con el No 10302, por parte de GERARDO DAVID VARGAS GARNICA, rinde descargos de la formulación de cargos del 3 de octubre de 2014. Folio 32 al 61.

En virtud de lo expuesto se procede a realizar lo siguiente,

ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LOS CARGOS,**DESCARGOS Y ALEGACIONES.**

En cumplimiento de lo establecido en las atribuciones otorgadas en el Decreto 4108 de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 y la Ley 1437 de 2011 se procedió adelantar la investigación administrativa correspondiente, para determinar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la normatividad laboral.

Con base en lo anterior, este Despacho procede a analizar las pruebas aportadas y verificar el cumplimiento de las normas laborales, así:

29 MAY 2015

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

EL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARAMANGA Y/O GERARDO DAVID VARGAS GARNICA, allego documentos como: Se allego prueba de acta de conciliación No 2707 de fecha 10 de septiembre de 2013, en donde se canceló el pago de prestaciones sociales, prima y vacaciones de parte del señor JAVIER RIVERA MORENO, se adjunta nominas quincenales del 1 de diciembre de 2012 a mayo de 2013, titulo de depósito judicial No 5366814, afiliación y pago al sistema de seguridad social integral. Folios 32 al 61.

CARGOS: HABER INFRIGIDO EL ARTICULO 57 Numeral 4 CST, HABER INFRIGIDO ARTICULO 249 CST INTERESES A LA CESANTIA LEY 52 DE 1975, ARTICULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990, HABER INFRIGIDO EL ARTICULO 230 DEL CST, CALZADO Y VESTIDO DE LABOR, PRESUNTO EXCESO DE LA JORNADA LABORAL MAXIMA PERMITIDA ARTICULO 161 DEL CST, HABER INFRIGIDO EL ARTICULO 186 DEL CST.

Se presentan descargos de parte de ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO EL CIMARRON PARRILLA Y COMIDA TIPICA BUCARAMANGA Y/O GERARDO VARGAS GARNICA.

La señora LUDY STELLA PUENTES ARANGO, fue empleada durante el periodo comprendido del 1 de diciembre de 2012 hasta el 21 de mayo de 2014, el día 10 de septiembre de 2013, se realizó diligencia de conciliación con la señora LUDY STELLA PUENTES, en la cual manifiesta que lo adeudado son las prestaciones sociales, y seis días de salario, esta diligencia administrativa laboral se realizó ante el grupo de resolución de conflictos conciliación Dra YANETTE PADILLA CARREÑO, en cual se adjunta copia del acta conciliación No 2707.

RESPECTO A LOS CARGOS FORMULADOS:

PRESUNTO NO PAGO DE SALARIOS: Durante la vinculación laboral, la señora LUDY STELLA, recibió el pago de sus salarios, dando cumplimiento al artículo 57 numeral 4 del CST. Se adjunta nominas quincenales del 1 de diciembre de 2012 al 15 de mayo de 2013.

PRESUNTO NO PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES: Dado que la empleada no se presentó a recibir la liquidación de prestaciones sociales, estas se consignaron bajo título de depósito judicial No 5366814 del Banco Agrario de Colombia, el cual fue entregado en la diligencia de conciliación. Se adjunta copia de título de Depósito Judicial 536814.

PRESUNTA EAVASION EN LA AFILIACION Y PAGO AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Durante la vinculación laboral de la señora Ludy Stella se realizó afiliación y pago a las entidades de seguridad social:

EPS: COOMEVA
AFP: PROTECCION
ARL POSITIVA

Se adjunta afiliación y pagos respectivos.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARAMANGA Incurrió en la violación de las siguientes normas.

Artículo 161 del CST JORNADA MAXIMA LABORAL "Artículo 161. Duración. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor (...)

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 Pm.

Parágrafo. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo".

Por lo anterior, la Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima, corresponde a 8 horas diarias, 48 horas a la semana, de forma tal que, una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras.

El código sustantivo del trabajo regula de forma muy precisa la jornada de trabajo máxima que debe cumplir un trabajador, jornada máxima que en principio es de 8 horas diarias y 48 semanales. Las 8 horas diarias y las 48 semanales son la regla general, pero como siempre, hay excepciones a esta regla general. Es el caso de la jornada de trabajo máxima que se le debe exigir a un adolescente trabajador, que es de 6 horas diarias y 36 semanales o 8 horas diarias y 40 semanales, según la edad de este (Numeral 2 del literal b del artículo 161 del código sustantivo del trabajo). La jornada de trabajo máxima de 8 horas puede ser incrementada cuando las partes acuerdan cumplir en 5 días la jornada máxima de 48 horas semanales para que el trabajador pueda descansar todo el sábado. Es decir que entre semana podrá laborar jornadas de 10 horas y en tal evento no se genera trabajo suplementario, pero se insiste, esto con el único objetivo de no trabajar el sábado. Igualmente la jornada laboral máxima de 8 horas diaria se puede incrementar con hasta dos horas adicionales de trabajo, horas que constituyen trabajo suplementario o extra. Cuando

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

se organizan turnos de trabajo sucesivos que impliquen trabajar todo los días de la semana, en tal evento la jornada diaria no puede exceder de 6 horas y la semanal de 36. Se puede concluir que en ningún caso el trabajador debe laborar más de 10 horas diarias, incluyendo horas extras, de modo que en realidad la jornada de trabajo máxima a la que se puede llegar es de 10 horas diarias y de hasta 60 semanales si consideramos que diariamente se permite trabajar dos horas extras.

ARTÍCULO 1o.- El numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

"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 puedan ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al patrono 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 patrono está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro".

La vigencia de la autorización para trabajar tiempo suplementario, dependerá de las necesidades de la empresa, las cuales deberán estar debidamente motivadas en la solicitud realizada, tiempo que en todo caso no podrá superar un (1) año. De igual forma se deberá analizar el impacto de la autorización de horas extras en la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores. Jurisdicción a la cual se debe hacer la solicitud: La empresa deberá presentar la solicitud en la Dirección Territorial de su domicilio principal, indistintamente de que la autorización requerida sea para uno o varios centros de trabajo ubicados en zonas geográficas diferentes al domicilio principal, para este último, la Dirección Territorial que autorice o niegue, deberá informar a la Dirección Territorial de la jurisdicción respectiva. En caso de existir organización sindical en la empresa solicitante, se dará traslado para que emitan concepto sobre los motivos expuestos por el empleador. De igual forma, se le deberá comunicar a la organización sindical de ahí en adelante todas las actuaciones administrativas. En caso de que terceros se constituyan como parte, igual procedimiento se seguirá. No se podrá expedir esta autorización a Consorcios o Uniones Temporales, ya que estos no son sujetos de Derechos y obligaciones, en caso de requerirse, se deberá verificar las condiciones en cada una de las sociedades que conforman la respectiva forma contractual, ya que son estas quienes tienen a su cargo las obligaciones laborales de los trabajadores y se autorizaran cada una por separado.

ARTICULO 2 DEL DECRETO 995 DE 1968:

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

En las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador, firmado por aquel o por su representante. Si el empleador no cumpliera con este requisito se le revocará la autorización.

En varias empresas, muchas veces es imperativo que los trabajadores deban trabajar horas extras para poder resolver, en este tiempo, el trabajo que ha estado represado. Sabemos, de manera general, que los empleadores tienen toda la facultad y el derecho a pedirles a sus trabajadores que deben laborar en tiempo complementario, diferente a su horario normal, garantizándole su reconocimiento y su pago. Esto puede constatarse en el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo: "El reglamento [de trabajo] debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos: 5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago."

Pero como bien se puede ver en este artículo, las horas extras de trabajo deben ser autorizadas. Esta reglamentación se encuentra en el Decreto 995 de 1968, en su artículo 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" Es este Ministerio quien puede dar la autorización para trabajo suplementario sin desconocer que esta autorización solo puede darse para laborar un máximo de 2 horas extras al día y de 12 horas a la semana. Veamos cuáles son los requisitos y documentos que pide el Ministerio del Trabajo para acceder a este permiso.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Sea lo primero considerar que es muy claro el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1995, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20, modificado por la Ley 1610 de 2013, en cuanto a la facultad que tienen los funcionarios del Ministerio del Trabajo para "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..."

En concordancia con lo anterior, se cuenta con las disposiciones concretas de competencia asignadas a este Ministerio, según lo dispuesto en las Resoluciones Nos. 00404 de 2012 y 02143 de 2014, motivo por el cual se procedió de conformidad en el presente caso.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

En tal virtud, constituye objeto de la presente actuación, la violación por parte de la investigada de la siguiente normatividad: artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo,

En donde se observa por parte, del RESTURANTE EL CIMARRON BUCARAMANGA,/ GERARDO DAVID VARGAS, que si bien es cierto en documentos allegados el día 9 de diciembre de 2014, como: conciliación realizada en la presente entidad y en donde se colocaron, a paz y salvo por concepto de salarios y prestaciones sociales, tal como se especifica en dicha acta, y los documentos en donde se da constancia del pago de planilla de autoliquidación de aportes, planillas de pagos de salarios; no se demostró de manera contundente específica y clara los registros de horas extras y la constancia de pago de las mismas, dominicales y festivos, de la señora LUDY STELLA PUENTES ARANGO, igualmente, en base a la Visita de Carácter General, realizada el día 26 de septiembre de 2013, Folio 9 al 18, y en el cual se deja copia a la empresa visitada, en donde se requiere el registro de horas extras recargos nocturnos y dominicales, y la respectiva resolución del Ministerio de Trabajo, en donde se autoriza para laborar horas extras.

En vista a lo anterior se evidencia el incumplimiento a la normatividad laboral, en cuanto al exceso de la jornada laboral consagrada en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, y en el cual este despacho se ratifica, como lo indica en el cargo quinto del respectivo pliego de cargos, y aunado a esto no se tiene solicitud en trámite de parte del investigado, ante el Ministerio de Trabajo de autorización para laborar horas extras.

Ahora bien en relación al cargo cuarto por presunto incumplimiento al artículo 230 del CST, relacionado con el no suministro de calzado y vestido de labor. Es importante resaltar que el reclamado no demostró al despacho el cumplimiento de su obligatoriedad. Derecho que por normatividad la señora PUENTES tenía derecho ya que como se evidencia en el acta de conciliación número 2707 (folio 60). El tiempo de servicio de la trabajadora fue de 180 días, corroborados en constancia de inasistencia número 1023 (folio 03) en el cual se expresa que la señora labora desde el día 26 de Noviembre de 2012 al 21 de Mayo de 2013, identificando así los extremos del tiempo laboral. Tiempo superior a los 3 meses de adquisición del derecho, por consiguiente tenía derecho a la primera dictación del año correspondiente al mes de Abril de 2013.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. 1o. *Todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes, debe suministrar cada seis (6) meses, en los días 30 de junio y 20 de diciembre, en forma gratuita, un par de zapatos de cuero o caucho, a todo trabajador cuya remuneración sea a ciento veintiún pesos (121) mensuales.*

2o. *Tiene derecho a esta prestación el trabajador que al vencimiento de cada periodo semestral haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del patrono.*

ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA. Modificado por el art. 8o. de la Ley 11 de 1984. **El nuevo texto es el siguiente:** Los empleadores obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

Texto original Ley 3 de 1969:

ARTICULO 3o. El trabajador de remuneración superior a seiscientos pesos (\$600.00) y que tenga hijos o personas cuya subsistencia deba atender, según la ley, y atienda efectivamente, se le tomará en cuenta la cantidad de treinta pesos (\$ 30.00) por cada uno de sus hijos o de tales personas, y esa suma se resta de su salario. Si la cantidad resultante fuera inferior a seiscientos pesos (\$ 600.00) mensuales, el trabajador disfrutará de las prestaciones establecidas en el artículo 1o. de la presente Ley.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 232. SUMINISTRO DE OVEROLES. Todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes debe suministrar cada seis meses, los días 30 de junio y 20 de diciembre, en forma gratuita, un overol o vestido adecuado para el trabajo que desempeñe, a todo trabajador que se halle en las condiciones de salario a que se refieren los dos artículos anteriores.

ARTICULO 233. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. Modificado por el art. 10 de la Ley 11 de 1984. **El nuevo texto es el siguiente:** El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador, y en el caso de que así no lo hiciera éste quedara eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.

Texto original Ley 3 de 1969:

ARTICULO 2o. El trabajador queda obligado a destinar a su uso personal el calzado y los overoles que le suministre el patrono, y en el caso de que así no lo hiciera, este quedará eximido de hacer el suministro por el período siguiente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 233. USO DE LOS ZAPATOS Y OVEROLES. El trabajador queda obligado a destinar a su uso personal el calzado y los overoles que le suministre el patrono, y en el caso de que así no lo hiciera, éste quedará eximido de hacerle el suministro por el período semestral siguiente.

ARTICULO 234. PROHIBICION DE LA COMPENSACION EN DINERO. Queda prohibido a los empleadores pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo.

ARTICULO 235. REGLAMENTACION. El Ministerio del Trabajo reglamentara la forma como los empleadores deben cumplir con las prestaciones establecidas en este capítulo y la manera como deben acreditar ese cumplimiento.

RAZONES DE LA SANCION

Es de destacar que la sanción a imponer cumplirá en el presente caso una función correctiva y coactiva toda vez que tiende a sancionar al responsable de la

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

inobservancia al artículo 161 del CST, en el caso particular, normas que atañen a la JORNADA MAXIMA LEGAL.

GRADUACION DE LA SANCION

Según el artículo 486 del C.T.S. Subrogado. Decreto 2351 de 1965, art. 41, modificado. Ley 584 de 2000, artículo 20, modificado por el artículo 7 de la ley 1610 de 2013, se encuentran previstas como sanciones administrativas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al SENA.

El artículo 12 de la ley 1610 de 2013, establece los criterios de graduación de la sanción que deben ser aplicados, DAÑO O PELIGRO GENERADO A LOS INTERESES JURÍDICOS TUTELADOS:

Dentro del aglomerado del expediente, se observa la afectación de los intereses jurídicamente tutelados, a el legislador en materia laboral como dentro del Artículo 161 del CST, por lo tanto los intereses jurídicamente tutelados se vieron afectados, a ocho (8) trabajadores del EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARMANGA, al mínimo vital y a la vida, teniendo en cuenta que la infracción es gravísima y de responsabilidad subjetiva.

Que el trámite adelantado se desarrolló dentro del marco del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la C.P., así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A

En consecuencia, el despacho mantiene acusación realizada a EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARAMANGA.

En consecuencia, la COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE SANTANDER,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: EXONERAR a la empresa denominada, **EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARAMANGA**, identificada con NIT 1098682092 cuya actividad económica según la Clasificación industrial internacional uniforme - CIIU corresponde a Código 5611 expendio a la mesa de comidas preparadas; con domicilio en la Transversal oriental No 90-182 Local 303 Barrio el Tejar, Centro Comercial Cacique, Bucaramanga- Santander, y correo electrónico, dvgempresarial@gmail.com y representada legalmente por el señor GERARDO DAVID VARGAS GARNICA identificado con la cédula de ciudadanía No 1098682092 o por quien haga sus veces; de los siguientes cargos: CARGO PRIMERO: presunto no pago de salarios, CARGO SEGUNDO: Presunto no pago de prestaciones sociales, CARGO TERCERO: presunta evasión en la afiliación y pago al sistema de seguridad social integral en pensiones. Por haber demostrado el pago

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

y cumplimiento de los mismos y de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: SANCIONAR a la empresa denominada, **EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARAMANGA**, identificada con NIT 1098682092 cuya actividad económica según la Clasificación industrial internacional uniforme – CIIU corresponde a Código 5611 expendio a la mesa de comidas preparadas; con domicilio en la Transversal oriental No 90-182 Local 303Barrio el Tejar, Centro Comercial Cacique, Bucaramanga- Santander, y correo electrónico, dvgepresarial@gmail.com y representada legalmente por el señor GERARDO DAVID VARGAS GARNICA identificado con la cédula de ciudadanía No 1098682092 o por quien haga sus veces; con multa de **seiscientos cuarenta y cuatro mil trescientos cincuenta pesos (\$644.350.00)**, equivalente a un (01) salario mínimo mensual legal, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, por vulneración al artículo 230 del CST y siguientes, en lo referente a la **SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR** y de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO TERCERO: SANCIONAR a la empresa denominada, **EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARAMANGA**, identificada con NIT 1098682092 cuya actividad económica según la Clasificación industrial internacional uniforme – CIIU corresponde a Código 5611 expendio a la mesa de comidas preparadas; con domicilio en la Transversal oriental No 90-182 Local 303Barrio el Tejar, Centro Comercial Cacique, Bucaramanga- Santander, y correo electrónico, dvgepresarial@gmail.com y representada legalmente por el señor GERARDO DAVID VARGAS GARNICA identificado con la cédula de ciudadanía No 1098682092 o por quien haga sus veces; con multa de **un millón novecientos treinta y tres mil cincuenta pesos (\$1.933.050.00)**, equivalente a tres (03) salarios mínimos mensuales legales, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, por vulneración al artículo 161 del CST, en lo referente a la Jornada Máxima Legal. y de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR a **LEYDY STELLA PUENTES ARANGO**, en calidad de reclamante, con CC No 63530750, con Domicilio en la Calle 103BIS No 13D-17 BARRIO COAVICONSA de la ciudad de Bucaramanga- Santander, a **EL CIMARRON PARRILLA Y COCINA TIPICA BUCARAMANGA**, identificada con NIT 1098682092 cuya actividad económica según la Clasificación industrial internacional uniforme – CIIU corresponde a Código 5611 expendio a la mesa de comidas preparadas; con domicilio en la Transversal oriental No 90-182 Local 303Barrio el Tejar, Centro Comercial Cacique, Bucaramanga- Santander, y correo electrónico, dvgepresarial@gmail.com y representada legalmente por el señor GERARDO DAVID VARGAS GARNICA, identificado con la cédula de ciudadanía No 1098682092 o por quien haga sus veces, y a los jurídicamente interesado, en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiendo que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

ARTÍCULO QUINTO: Una vez ejecutoriada la presente remítase al SENA , para los fines pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los

29 MAY 2015

JAIR PUELLO DIAZ

Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó: D Galvan
Aprobó: J. Puello Diaz.

Control de Calidad Devoluciones

472 Motivos de Devolución

<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> OTROS
<input type="checkbox"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado
<input type="checkbox"/> No Reclamado	<input type="checkbox"/> Cerrado
<input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> No Existe Número
<input type="checkbox"/> No Reside	<input type="checkbox"/> Fallecido
	<input type="checkbox"/> No Contactado
	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor

Nombre legible del supervisor y C.C.
Control Calistoohan González

Centro de Distribución
B/ga C. 91.520.274 B/ga

Devolución improcedente

Gestión Adicional

Observaciones

Intento de entrega No. 1
 Fecha: **19 JUN 2015**

Intento de entrega No. 2
 Fecha: DIA MES AÑO
 Hora:

IN-OP-DI-003-FR-002 / Versión 1

F-0040

472 Motivos de Devolución

<input checked="" type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> No Existe Número
<input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> No Reclamado
<input checked="" type="checkbox"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> No Contactado
<input type="checkbox"/> No Reside	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado
<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor

Fecha: **19 JUN 2015** Hora: **20 JUN 2015**

Nombre del distribuidor: **Mario G. Suárez**

Nombre del distribuidor: **Brustavo Anaya**

C.C. **13.512.681 B/ga** C.C. **91.349.518**

Centro de Distribución: **B/ga**

Observaciones: **Pta Blanca Menor Sola**