

FIJACION DE AVISO EN CARTELERA Y PAGINA WEB DEL MINISTERIO
Artículo 69 Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Bucaramanga, 29 DE FEBRERO DE 2016, siendo las 7:30 de la mañana.

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 000113 del 29 DE ENERO DE 2016 al(a):
ANLIDU_14@HOTMAIL.COM

Devuelto oficio por parte de la empresa 472, el cual fue remitido al Representante Legal de ANLIDU_14@HOTMAIL.COM, con envío bajo el motivo de **DESCONOCIDO** y posteriormente fijado en cartelera por el termino de cinco días, se fija en lugar visible de la Dirección Territorial de Santander, el **AVISO** de la **RESOLUCION No 000113 del 29 DE ENERO DE 2016** y el contenido de la misma en DIEZ (10) folios útiles, por el termino de CINCO (5) días hábiles, contados a partir de hoy 29 DE FEBRERO DE 2016, de conformidad con el Art. 69 de la ley 1437 de 2011. Se advierte que contra la Resolución que se notifica proceden el recurso de reposición ante el funcionario que la emitió y el de Apelación ante inmediato superior, Directora Territorial de Santander, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación.

Advirtiéndole que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso; **es decir el. 7 DE MARZO DE 2016**



WILLIAM GARCIA PORRAS
Inspector de Trabajo

PLAZA DE AVISO EN CARTELERA Y PAGINA WEB DEL MINISTERIO
Artículo 34 Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Fecha: 29 de febrero de 2016, siendo las 7:30 de la mañana.

PARA NOTIFICAR RESOLUCION 000113 del 29 DE ENERO DE 2016 (s/f)
ANLIDU_14@HOTMAIL.COM

Devuelto oficio por parte de la empresa 472, el cual fue remitido al Representante Legal de ANLIDU_14@HOTMAIL.COM, con motivo de DESCONOCIDO y posteriormente fijado en cartelera por el término de cinco días, se fija en lugar visible de la Dirección Territorial de Parandé, el AVISO de la RESOLUCION No 000113 del 29 DE ENERO DE 2016 y el contenido de la misma en DIEZ (10) días hábiles, por el término de CINCO (5) días hábiles, contados a partir del día 29 DE FEBRERO DE 2016, de conformidad con el Art. 69 de la Ley 1437 de 2014. Se advierte que contra la Resolución que se notifica, proceden el recurso de reposición ante el Jefe de la Oficina de Atención al Ciudadano y el de Apelación ante el Jefe de la Oficina de Atención al Ciudadano, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación.

Advertiendo que la notificación se considerará sujeta al finalizar el día siguiente al retro del aviso, es decir el 7 DE MARZO DE 2016.

WILLIAM GARCIA PORRAS
Inspector de Trabajo





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL**

RESOLUCION **000113** de 2016

(29 ENE 2016)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVAN UNAS AVERIGUACIONES PRELIMINARES”

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: 7447 – ID.67761 03/08/2015

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO: procede el despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra de **TORO MCCOY FAST FOOD**

IDENTIFICACION DE LOS INTRESADOS

IDENTIDAD DEL QUERELLADO: se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a **TORO MCCOY FAST FOOD**, con domicilio en la calle 31 No. 23-15 Bucaramanga, con teléfonos 6564060, 6341367, 3118239740 y email. Sandaniels1@hotmail.com.

IDENTIDAD DEL QUERELLANTE: Anónimo a través del email: anlidu_14@hotmail.com

RESUMEN DE LOS HECHOS

Que mediante reclamación laboral Anónima contra **TORO MCCOY FAST FOOD**, radicada ante este Ministerio de trabajo bajo el No. 07447 del 03 de agosto de 2015, se puso en conocimiento a este Ministerio de los siguientes hechos; *“...sus empleados no reciben liquidaciones por prestaciones, cesantías y demás prestaciones sociales OBLIGATORIAS cuando el establecimiento esta recibiendo mas de 1.500.000 por noche además los trabajadores trabajan 12 a 15 horas por 30.000 pesos además muy pronto tienen que pagar la mitad de su nueva dotación y además les descuentan 2.000 pesos diarios para el seguro, este establecimiento tienen permiso para fu funcionamiento hasta las 12 de la noche y funciona hasta la la 1:30 o 2.00 de la mañana me parece que tiene demasiadas irregularidad en su funcionamiento pido por favor la intervención lo más pronto posible a este lugar ya que los mas perjudicados son todos los empleados. Espero pronta respuesta”...* (Folio 3).

Por lo anterior, se emite el Auto de fecha 11 de agosto de 2015, disponiéndose el inicio de la respectiva Averiguación Preliminar contra de **TORO MCCOY FAST FOOD**, por presunto vulneración a normas laborales, encargándose del trámite a uno de los Inspectores de Trabajo asignados a esta Coordinación (folio 4).

Por su parte, la funcionaria comisionada mediante Auto de fecha 21 de agosto de 2015, avoca el conocimiento de la averiguación preliminar contra de **TORO MCCOY FAST FOOD**, de igual forma dispuso la práctica de pruebas (Folio 9)

Que mediante auto 13 de octubre de 2015, se ordenó ACUMULAR la reclamación laboral emitida por la Procuraduría General de la Nación Regional Santander (folio 5).

Que mediante oficio radicado 0191 del 14 de octubre de 2015, esta Coordinación le informa a la procuraduría que la reclamación laboral del asunto se le ordeno visita de Inspección Ocular y asignada al Inspector de Trabajo contra la empresa (folio 10).

Que el día 09 de noviembre de 2015, se practica visita administrativa a la empresa **TORO MCCOY FAST FOOD** por la funcionaria comisionada, siendo atendida por el señor DANIEL PINZON GOMEZ en calidad de representante legal quien manifiesta: " Frente a la reclamación laboral aqui el trabajo de horas extras se pagan pero son ocasionales cuando falta algún trabajador, de resto no y por esa razón no se ha solicitado al Ministerio de Trabajo, en cuanto a la seguridad SOCIAL LOS TENGO A TRAVES DE UNA Cooperativa, las prestaciones sociales aun no se han generado porque se empezó a laborar y a la fecha nadie se ha retirado, los descuentos de los \$2.000 si se están realizando que es el aporte que ellos cancelan por la seguridad es decir (4) lo que les corresponde a ellos cancelar se les descuentan diario que es la suma de 51.440, la dotación se les ha entregado, a partir de la fecha voy a tener encuentra las orientaciones recibidas por la doctora".

Que mediante radicado 012459 del 18 de diciembre de 2015, el representante legal manifiesta que acudió a los servicios de una Cooperativa, por simple desconocimiento de la norma laboral y actualmente el e establecimiento de comercio cuenta con los requerimientos de ley y allega: pagos a la seguridad social integral, entrega de dotación, comprobante de pagos de nómina y cámara de comercio.

Al folio 58 aparece constancia de solicitud de requerir a declaración a los trabajadores.

Declaración rendida por los trabajadores (folios 59 a 61).

Constancia de pagos de prima de servicios al personal (folio 62 a 74).

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

DE LA RECLAMACIÓN PRESENTADA

RECLAMANTE: "sus empleados no reciben liquidaciones por prestaciones, cesantías y demás prestaciones sociales OBLIGATORIAS cuando el establecimiento está recibiendo más de 1.500.000 por noche además los trabajadores trabajan 12 a 15 horas por 30.000 pesos además muy pronto tienen que pagar la mitad de su nueva dotación y además les descuentan 2.000 pesos diarios para el seguro, este establecimiento tienen permiso para fu funcionamiento hasta las 12 de la noche y funciona hasta la la 1:30 o 2.00 de la mañana me parece que tiene demasiadas irregularidad en su funcionamiento pido por favor la intervención lo más pronto posible a este lugar ya que los más perjudicados son todos los empleados".

RECLAMADO: “ Frente a la reclamación laboral aquí el trabajo de horas extras se pagan pero son ocasionales cuando falta algún trabajador, de resto no y por esa razón no se ha solicitado al Ministerio de Trabajo, en cuanto a la seguridad SOCIAL LOS TENGO A TRAVES DE UNA Cooperativa, las prestaciones sociales aún no se han generado porque se empezó a laborar y a la fecha nadie se ha retirado, los descuentos de los \$2.000 si se están realizando que es el aporte que ellos cancelan por la seguridad es decir (4) lo que les corresponde a ellos cancelar se les descuentan diario que es la suma de 51.440, la dotación se les ha entregado, a partir de la fecha voy a tener encuentra las orientaciones recibidas por la doctora”.

DE LAS CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Cabe resaltar que corresponde a este Ministerio en cumplimiento de la Vigilancia y Control y según lo dispuesto en el Artículo 485 del C.S.T. que establece: “*La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen*”.

De igual forma, en su Artículo 486 Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965, modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000, modificado por la Ley 50 de 1990, establece:

“ATRIBUCIONES Y SANCIONES

1. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entran sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando 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 ellas. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

2. Modificado por el art. 7, Ley 1610 de 2013. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA.”. (Subrayado y cursiva del despacho).

En uso de la facultad de inspección, vigilancia y control prevista en la Ley 1610 de 2013, en concordancia con el artículo 40, 47 y siguientes del C.P.A y de lo C.A y demás normas concordantes, se practicaron las pruebas conducentes dentro de las averiguaciones preliminares, a fin de establecer la existencia o no de mérito para la formulación de cargos, por presunto incumplimiento a la Ley.

El accionar del Ministerio tiene entre ellas las funciones de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre las empresas para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social integral, como ente estatal, procede de conformidad con el Convenio 81 de 1947 de la OIT, lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Legislativo 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20 y Resolución Ministerial 2143

del 2014 la cual deroga los artículos 1° al 7° de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, que le atribuye a determinados funcionarios, facultades de policía administrativa laboral para efectos de la vigilancia y control que deben ejercer 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, y le otorgó funciones de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, entre otras funciones: "Ejercer control, inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas laborales de seguridad social, empleo, menor trabajador, convenciones, pactos colectivos, laudos arbitrales y normas del Sistema General de Pensiones e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes".

A consideración de este Despacho, si bien en la reclamación laboral Anónima presentada ante este Ministerio, contra **TORO MCCOY FAST FOOD** "Frente a la reclamación laboral aui el trabajo de horas extras se pagan pero son ocasionales cuando falta algún trabajador, de resto no y por esa razón no se ha solicitado al Ministerio de Trabajo, en cuanto a la seguridad SOCIAL LOS TENGO A TRAVES DE UNA Cooperativa, las prestaciones sociales aun no se han generado porque se empezó a laborar y a la fecha nadie se ha retirado, los descuentos de los \$2.000 si se están realizando que es el aporte que ellos cancelan por la seguridad es decir (4) lo que les corresponde ellos cancelar se les descuentan diario que es la suma de 51.440, la dotación se les ha entregado, a partir de la fecha voy a tener en cuenta las orientaciones recibidas por la doctora".

El despacho cito a declarar a las señoras SIVILINA MORALS DIAZ, LEIDY PATRICIA DOMIGUEZ MENDIETA Y FABIOLA BARRIOS, las tres declaraciones coinciden, que no laboran horas extras, que los descuentos son para cancelar salud, pensión, riesgos profesionales y préstamos que les hace la empresa y que han recibido dotación y les han cancelado prima de servicios(folio 59 a 61)

Con respecto a lo aportado por la empresa, para este Despacho es importante precisar que de conformidad al material probatorio que reposa en el instructivo se puede observar que **TORO MCCOY FAST FOOD** aporato afiliación y pagos a la seguridad social, entrega de dotación, pagos de nómina y pagos de prima de servicio (folios 12 a 74).

"Artículo 149. Descuentos prohibidos. Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente: 1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento. 2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley. 3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento..." y en cuanto a los descuentos permitidos se establece en los siguientes artículos; "...Artículo 150. Descuentos permitidos. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado...Artículo 151. Autorización especial. Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda...Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones...". Frente a este punto la empresa manifiesta a la fecha nadie se ha

retirado, los descuentos de los \$2.000 si se están realizando que es el aporte que ellos cancelan por la seguridad es decir (4) lo que les corresponde a ellos cancelar se les descuentan diario que es la suma de 51.440,"

Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.1.2.1.1. Autorización para desarrollar trabajo

suplementario. 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

Artículo 1 del Decreto 995 de 1968.

La autorización de Ministerio solo podrá otorgarse para laborar dos (2) horas extras diarias y doce (12) semanales ya sean diurnas o nocturnas. Artículo 22, Ley 50 de 1990.

Artículo 159. Trabajo suplementario.

Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

El artículo 158 del código sustantivo determina la jornada laboral ordinaria como aquella acordada entre las partes, y si no hubiere convenio, será la máxima permitida por la ley.

Luego el artículo 161 del mismo código establece de forma general que la jornada máxima permitida por la ley será de 8 horas diarias y 48 horas semanales, salvo las excepciones contenidas en el mismo artículo.

Seguidamente el artículo 162 del código sustantivo del trabajo crea otras excepciones a esa jornada máxima legal en función de las actividades desarrolladas, y el numeral 2 dice textualmente:

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

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

Esta norma dice en que las actividades no contempladas en el artículo 162 del código sustantivo del trabajo, esto es la regla general a la que se refiere el artículo 161 en su jornada máxima legal, no se puede exceder de dicho límite si no se cuenta con la autorización del ministerio del trabajo y que dicho ministerio no podrá autorizar más de 2 horas extras diarias.

Por su parte, y en consonancia con el numeral 2 del artículo 162 del código sustantivo del trabajo, dice el artículo 163 del mismo código:

Excepciones en casos especiales. *El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del*

establecimiento sufra una perturbación grave. El {empleador} debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

Como se puede observar, esta norma permite obviar la autorización para superar el límite legal sólo en casos excepcionales.

El artículo 159 del código sustantivo del trabajo define el trabajo suplementario o extra como aquel que excede la jornada ordinaria o la máxima legal, de suerte que se puede interpretar que en efecto el numeral 2 del artículo 162 del código sustantivo del trabajo está exigiendo autorización para superar dicho límite, que no es nada distinto a tener que autorizar el trabajo extra.

No obstante, el numeral 2 que nos ocupa exige autorización del ministerio del trabajo únicamente cuando se pretende superar la **jornada máxima legal**, de manera tal que si la jornada ordinaria es inferior a esa jornada máxima legal, no se requeriría autorización para laborar tiempo extra siempre que el resultado final no excede esa jornada máxima legal.

Interpretada así la norma, de forma literal y exegética, se podría concluir que en efecto en los casos ya comentados sería necesario pedir autorización al ministerio del ministerio del trabajo para que los empleados puedan trabajar tiempo extra, y si así fuere, pues la gran mayoría de empleadores, sino todos, estarían incumpliendo con dicha obligación.

Lo que sí es claro y contundente, es que no se pueden trabajar más de dos horas extras por día, pues así lo dispone tanto el numeral 2 del artículo 162 del código sustantivo del trabajo como el artículo 22 de la ley 50 de 1990

HORAS EXTRAS NOCTURNAS: Las horas extras nocturnas son aquellas que se generan cuando un empleado presta sus servicios a una empresa durante la jornada nocturna (según lo expresa el Código Sustantivo Del Trabajo en el artículo 160 en el numeral 2), habiendo ya cumplido, el empleado, con la jornada ordinaria establecida para un día hábil u ordinario. En otras palabras, las horas extras nocturnas son las horas adicionales a la jornada ordinaria de un empleado, siempre y cuando estas horas se den entre las 10:00 pm y las 6:00 am del día siguiente y si el día en que se dan las horas extras no es domingo o festivo.

Según el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 168 numeral 3: "El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno".

HORAS EXTRAS DOMINICALES O FESTIVAS: Al igual que en los días hábiles u ordinarios (lunes a sábado sin festivos), en los cuales se da el trabajo suplementario (horas extras diurnas y nocturnas), en los días domingos y festivos ocurre lo mismo si el empleado ha cumplido con la jornada establecida y por diversas razones, es necesario extender esta jornada. En este aparte vamos a tratar únicamente el tema de las horas extras generadas en estos días pero más adelante se tocará el tema del recargo por trabajo dominical y festivo.

Las horas extras dominicales y festivas se dividen a su vez en:

Horas extras dominicales o festivas diurnas, Las horas extras dominicales o festivas diurnas, son aquellas que se generan cuando un empleado presta sus servicios a una empresa durante la jornada diurna (según lo expresa el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 160 en el numeral 1), habiendo ya cumplido, el empleado, con la jornada ordinaria establecida para un día domingo o festivo en particular. En otras palabras, las horas extras dominicales o festivas diurnas son las horas adicionales a

la jornada ordinaria de un empleado, siempre y cuando estas horas se den entre las 6:00 am y las 10:00 pm de un domingo o festivo.

Según el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 168 numeral 2: "El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno."

Según el artículo 179 numeral 1: "El trabajo en domingo o festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas".

a) Las horas extras diurnas tienen un recargo del 25%.

b) Por ser una hora laborada en un domingo o festivo, tiene un recargo del 75%

PAGO PRESTACIONES SOCIALES:

AUXILIO DE CESANTIA.

Artículo 249 C.S.T:

"...Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año".

INTERES A LA CESANTIA

DECRETO 116 DE 1976, por el cual se reglamenta la ley 52 de 1975

Artículo 1º.- A partir del primero de enero de 1975 todo patrono obligado a pagar cesantía a sus trabajadores, les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a su favor por concepto de cesantía.

Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron, o en la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo periodo anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

En todo caso, se procederá en forma que no haya lugar a liquidar intereses de intereses.

Ley 52 de 1975 Ley 50 de 1990

Artículo 99º.- 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.

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.

VACACIONES**Artículo 186 C.S.T:**

“...Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas...”.

PRIMA DE SERVICIOS**Artículo 306 C.S.T:**

“...Toda empresa (de carácter permanente) está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial, una prima de servicios...”

DOTACIÓN

La primera obligación se encuentra regulada en el artículo 230 del C.S del T., que establece lo siguiente: “Todo empleador que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador.”

Como lo señala la norma anterior, el empleador debe suministrar a los trabajadores que devenguen hasta más de dos salarios mínimos, de forma gratuita, un auxilio en especie consistente en un vestido y par de zapatos, cada cuatro meses al año en las fechas indicadas en la ley. La anterior obligación es diferente al deber de brindar las condiciones de trabajo apropiadas para realizar una actividad riesgosa que puede ser mitigada mediante el suministro de Elementos de Protección Personal (EPP), regulados en el artículo 176 de la resolución 2400 de 1979 que establece: “En todos los establecimientos de trabajo en donde los Trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc, los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.”

De conformidad con lo anterior expuesto y el material probatorio recaudado en la investigación se puede precisar que no se evidencia vulneración a la normatividad laboral, ya que de conformidad a los descuentos realizados a los trabajadores se realizaron para para aporte a la seguridad social, les realizo entrega de dotación y aparece pago de las primas de servicio, por lo tanto para el Despacho no se observa vulneración a la normatividad laboral, por lo tanto se estima procedente el Archivo de la Averiguación Preliminar.

Por lo antes expuesto se evidencia que la empresa no vulnero las normas de tipo laboral aspectos sobre los que este despacho tiene competencia para actuar.

Sea esta la oportunidad procesal para recordar a las partes que una averiguación preliminar es una actuación facultativa de comprobación desplegada por servidores para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada, advirtiendo además que esta actuación permite determinar si existe merito suficiente para incoar una investigación administrativa laboral. Esta no hace parte del procedimiento administrativo en sí, ya que solo es potestativo para los servidores del Ministerio del Trabajo observarlo

o no así como también recordarle que una de las funciones de este Ministerio de acuerdo a lo establecido en el Convenio 81 de 1947 de la OIT es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre salarios, prestaciones sociales, seguridad social y demás disposiciones, así como la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente.

En materia laboral se protegen los intereses jurídicos tutelados de acuerdo con el artículo 53 de la C.N. y las demás normas legales que los establecen; con base en ellos, lo que se busca proteger es que no se menoscaben aquellas normas de índole laboral por parte de los destinatarios de los procesos sancionatorios ejerciendo en la mayoría de los casos acciones correctivas mediante la imposición de multas. En estos criterios es importante señalar y teniendo en cuenta la omisión a la normatividad frente al cargo señalado, o dosificar aumentando la sanción si ocurre daño o atenuándola si se observa propósito de enmienda.

Teniendo en cuenta que el trámite adelantado se desarrolló dentro del marco del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el Artículo 83 de la Constitución Política de Colombia: *"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 estas"*,, 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.

Por otra parte, se le advierte a **TORO MCCOY FAST FOOD**, que ante nueva queja se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T., antes mencionado, y demás disposiciones concordantes, realizando visita o requerimiento para constatar cumplimiento de la normatividad laboral, aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectuó en otros casos específicos a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar.

En consecuencia, este ente Ministerial en el presente caso, en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, considera procedente Archivar la presente Actuación Administrativa de Averiguación Preliminar la cual no arroja méritos para el inicio del Proceso Administrativo Sancionatorio

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. ARCHIVAR las averiguaciones administrativas preliminares adelantadas a **TORO MCCOY FAST FOOD**, con domicilio en la calle 31 No. 23-15 Bucaramanga, con teléfonos 6564060, 6341367, 3118239740 y email. Sandaniels1@hotmail.com. por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a **TORO MCCOY FAST FOOD**, con domicilio en la calle 31 No. 23-15 Bucaramanga, con teléfonos 6564060, 6341367, 3118239740 y email. Sandaniels1@hotmail.com., **Anónimo** a través del email: anlidu_14@hotmail.com **LUISA FERNANDA RUEDA VELASQUEZ Procuradora Regional(E)** con domicilio en la calle 37 No. 12-08 Bucaramanga y a los jurídicamente interesados 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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los

JAIR PUELLO DIAZ
Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó: Janneth G.
Revisó/Aprobó: J. Puello