



Libertad y Orden

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

RESOLUCION

000700

26 JUN 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: 14368-42.02-53 del 11 de febrero de 2013

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a proferir acto administrativo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra de PARADOR BRISAS-LUIS ALFONSO PINILLA GOMEZ.

IDENTIDAD DEL INTERESADO:

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a PARADOR BRISAS, LUIS ALFONSO PINILLA GOMEZ, con NIT: 91243853-1, con domicilio KM 30/33 VIA A BARRANCABERMEJA VEREDA PORTUGAL BRISAS Lebrija - Santander.

RESUMEN DE LOS HECHOS

Que mediante queja de fecha 23 de enero de 2013 y radicada con el No 0427, de parte de "habitantes en disgusto por la violación de los derechos de los trabajadores" en contra de RESTAURANTE BRISAS y su propietario LUIS ALFONSO PINILLA Y MARIA EUGENIA ARCHILA, por el no pago de horas extras y recargos, dominicales y festivos, no pago de auxilio de transporte, se le paga menos del salario mínimo y no pago de primas y vacaciones. Folio 1.

Como producto de lo anterior, el Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial de Santander mediante AUTO 14368-140 de fecha 11 de febrero de 2013 ordenó 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 No 14368-0188 de fecha 19 de febrero de 2013 y ordena práctica de pruebas dentro de ellas solicitar documentos, enviando las respectivas comunicaciones a las partes. Folio 2 al 4.

26 JUN 2015

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

Que el día 16 de abril de 2013 se realizó visita de carácter general a empresas de parte de este despacho al RESTAURANTE BRISAS – LUIS ALFONSO PINILLA, y se solicitaron los siguientes documentos: certificado de existencia y representación legal, resolución de autorización del Mintrabajo para laborar horas extras, comprobante de pago de salarios en que se incluyan el pago de horas extras, dominicales y festivos nocturnos, constancia de publicación del reglamento de trabajo, constancia de afiliación al sistema de seguridad social integral y constancia de conformación del vigía ocupacional, documentos que debieron ser entregados el día 16 de Mayo de 2013. Folio 5 al 12.

Que el día 27 de Junio de 2014 se formula cargos mediante AUTO No 111, en contra de RESTAURANTE BRISAS- LUIS ALFONSO PINILLA, por los siguientes cargos; No afiliación a la seguridad social integral, falta de autorización por parte del Mintrabajo para laborar horas extras, por incumplimientos a requerimientos del ministerio del trabajo. Folio 19 al 21.

Que mediante oficios 7368001-02325 de fecha 7 de JUNIO de 2014, se solicita comparecer al señor LUIS ALFONSO PINILLA –RESTAURANTE BRISAS, a notificarse de la FORMULACION DE CARGOS 0111 DEL 27 DE JUNIO DE 2014 folio 22

Que mediante oficios 7368001-2476 de fecha 15 de Junio de 2014, se notifica por aviso al representante legal de RESTAURANTE BRISAS- LUIS ALFONSO PINILLA de la FORMULACION DE CARGOS 0256 DEL 12 DE NOVIEMBRE DE 2014 folio 23.

Que el día 20 de agosto de 2014, se hace devolución del oficio No 73680001-2325, de fecha 7 de Julio de 2014, y oficio 7368001-2476 del 15 de Julio de 2014, en donde se cita y se comunica por aviso para la notificación de la FORLULACION DE CARGOS No 0111 del 27 de Junio de 2014, al representante legal del RESTAURANTE BRISAS- LUIS ALFONSO PINILLA. Folio 24, 25motivo (no reclamado)

Que se deja constancia que el día 27 de mayo de 2015 se notificó por página WEB del respectivo ente ministerial el AUTO de formulación de cargos No 111 de 27 de Junio de 2014. Folio 30.

Que mediante AUTO de cinco de Junio de 2015 se corre traslado a PARADOR BRISAS y/o LUIS ALFONOS PINILLA GOMEZ, en calidad de interesado, para que presente alegatos de conclusión. Folio 33. Y 32.

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.

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

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

El PARADOR BRISAS – LUIS FERNANDO PINILLA GOMEZ, no presento descargos ni alegatos

CARGOS PRIMERO HABER INFRIGIDO EL ARTICULO 17 Y 22 DE LA LEY 100 DE 1993 ARTICULO 4 DE LA LEY 797 DE 2003.

CARGOS SEGUNDO HABER INFRIGIDO EL ARTICULO 162 DEL NUEMRAL 2, CST DECRETO 995 ARTICULO 1 Y ARTICULO 10 DEL DECRETO 995 DE 1968.

CARGO TERCERO HABER INFRIGIDO EL ARTICULO 486 DEL CST.

EL PARADOR BRISAS – LUIS ALFONSO PINILLA GOMEZ Incurrió en la violación de las siguientes normas.

Incurrió en la violación de las siguientes normas, artículo 17 y 22 de la ley 100 de 1993.

Artículo 22 de la ley 100 de 1993: El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio, Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el gobierno. El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.

ARTICULO. 17. De la ley 100 de 1993.

Modificado por el artículo 4 de la Ley 797 de 2003. Obligatoriedad de las cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquéllos devenguen. Salvo lo dispuesto en el artículo 64 de esta ley, la obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.

Lo anterior será sin perjuicio de los aportes voluntarios que decida continuar efectuando el afiliado o el empleador en el caso del régimen de ahorro individual con solidaridad.

La ley atribuye claramente a las entidades administradoras de pensiones la función de exigir al patrono la cancelación de los aportes pensionales, no siendo posible a aquellas alegar a su favor su propia negligencia en la implementación de esa atribución. Estando la entidad administradora facultada para efectuar el cobro de lo que por concepto de aportes le adeuda el empleador y no habiéndolo hecho, una vez aceptado el pago en forma extemporánea se entenderá como efectivo y, por tanto, se traducirá en tiempo de cotización. Además de lo anterior, tampoco es dable a tales entidades hacer recaer sobre el trabajador las consecuencias negativas que se puedan derivar de la mora del empleador en el pago de los aportes, ya que no

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

obstante la falta de transferencia de dichas sumas a las entidades responsables, al trabajador se le hicieron o se le han debido hacer las deducciones mensuales respectivas, por lo cual se encuentra ajeno a dicha situación de mora.

"Dicho de otra forma, retenidos por el empleador, de la asignación salarial los valores que le corresponde aportar al empleado, surge para aquél la obligación de consignarlos en la oportunidad señalada por la ley y el reglamento, junto con los que son de su cargo. Por lo tanto, siendo el empleador quien efectúa los descuentos o retenciones, si elude el pago a la entidad de seguridad social, tal omisión no le es imputable al empleado, ni pueden derivarse contra éste consecuencias negativas que pongan en peligro su derecho a la salud o a la vida, o a una prestación económica de tanta importancia como la que representa la pensión de invalidez".

El derecho a la seguridad social busca garantizar la protección de cada sujeto frente a necesidades y contingencias tales como las relacionadas con la pérdida de la capacidad laboral, ya sea en razón al paso del tiempo o a la ocurrencia de otra específica circunstancia, o con la desaparición de la persona que proveía a otro(s) el sustento u otras prestaciones, y se encuentra consagrado en la Constitución (art. 48) como un servicio público obligatorio, sujeto a los principios de eficacia, universalidad y solidaridad.

Esta garantía ha sido reconocida por varios instrumentos internacionales como uno de los derechos humanos, hallándose un ejemplo claro de ello en la conclusión a la que llegó la Organización Internacional del Trabajo OIT en su Conferencia N° 89 de 2001, al estimar que "la seguridad social es muy importante para el bienestar de los trabajadores, de sus familias, y de toda la sociedad. Es un derecho humano fundamental y un instrumento de cohesión social, y de ese modo contribuye a garantizar la paz social y la integración social"

Igualmente, la seguridad social está consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[3] y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la cual establece en su artículo 16: "Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.

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

000700

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

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 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 10.- 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.

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

"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:

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

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

semana. Veamos cuáles son los requisitos y documentos que pide el Ministerio del Trabajo para acceder a este permiso.

ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.

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 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 atención a que dentro de la relación laboral una de las partes ejerce mayor preeminencia que la otra y puede imponerle a ésta condiciones onerosas o más desventajosas, existen autoridades que, investidas del poder de policía, están facultadas para procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales. A las autoridades del Ministerio de la Protección Social les corresponde, en ejercicio del poder de policía administrativa, realizar funciones de vigilancia, protección, control y prevención en el campo laboral.

Esa facultad de policía administrativa no es absoluta, encuentra límites no sólo en normas constitucionales sino en los tratados y convenios sobre derechos humanos y del trabajo ratificados por Colombia. Por manera que en ejercicio de dicha facultad las autoridades del trabajo deben respetar y garantizar el derecho de asociación sindical y no pueden, so pretexto de ejercer su labor, intervenir o inmiscuirse en actos propios de la organización sindical, mucho menos adoptar medidas dirigidas a restringir o menoscabar tal derecho.

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

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

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.

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, ARTICULO 162 DEL CST, ARTICULO 17 Y 22 DE LA LEY 100 DE 1993, ARTICULO 486 DEL CST.

Por lo tanto no es bien visto por este despacho, que el representante legal del PARADOR BRISAS, señor LUIS ALFONSO PINILLA GOMEZ, alegue la falta de notificación durante las averiguaciones preliminares y si llegare a hacerlo, en las averiguaciones preliminares y proceso sancionatorio, argumentando que nunca se dio por enterado de las comunicaciones realizadas por este despacho, ya que en la primera etapa del proceso se requirió dentro de la visita de carácter general realizada el día 16 de abril de 2013, ver folio 5 al 12, para hacer entrega el día 16 de mayo de 2013, de la documentación requerida y que hasta la fecha no se allego absolutamente nada, motivo por el cual se formuló cargos el día 27 de junio de 2014, por lo cargos relacionados anteriormente en donde se le comunico a las direcciones relacionadas en la visita, y de acuerdo al RUES, ver folios 31 y 34, se le notifico vía página web de la entidad, Ministerial, por lo tanto, ha de entenderse que si se enteró de dicho procedimiento que se llevaba en su contra.

De otra manera este despacho observa que PARADOR BRISAS- LUIS ALFONSO PINILLA GOMEZ, aparece con el respectivo Registro Único Empresarial RUE, y dentro de esta las direcciones de notificación judicial, y en el cual este ministerio envió las comunicaciones respectivas ver folios 32, 25, este último con motivo no reclamado, por lo tanto este despacho no puede considerar que se ha vulnerado el debido proceso en cuanto a la notificación se refiere y no lo exonera por este simple hecho.

En este orden de ideas este despacho considera que es pertinente aplicar la sanción administrativa correspondiente, por la EVASION a la seguridad social en pensiones, no tener autorización del ministerio del trabajo para laborar horas extras y no atender requerimientos de acuerdo al artículo 486 del CST.

En vista a lo anterior se evidencia el incumplimiento a la normatividad laboral, en cuanto a la EVASION, a la seguridad social en pensiones, consagrada en el artículo 17 Y 22 de la Ley 100 de 1993, Artículo 161 y 162 del CST, en cuanto a la jornada laboral y autorización del ministerio del trabajo para laborar horas extras y el no cumplir los requerimientos de acuerdo al artículo 486 del CST, en el cual este despacho se ratifica.

RAZONES DE LA SANCION

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

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 inobservancia al artículo 161 y 162 del CST, 17 Y 22 de la Ley 100 de 1993 y 486 del CST, en el caso particular, incumplimiento a los requerimientos del Ministerio del Trabajo.

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, 22 y 17 de la ley 100 de 1993, por lo tanto los intereses jurídicamente tutelados se vieron afectados, a ocho (8) trabajadores del PARADOR BRISAS-LUIS ALFONSO PINILLA GOMEZ, 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 PARADOR BRISAS- LUIS ALFONSO PINILLA GOMEZ.

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 : SANCIONAR a la empresa denominada, **RESTAURANTE BRISAS Y/O LUIS ALFONSO PINILLA GOMEZ**, identificada con NIT 91243853-1 cuya actividad económica según la Clasificación industrial internacional uniforme – CIU corresponde a Código 5611 expendio a la mesa de comidas preparadas; con domicilio en la Vía a Barrancabermeja Km 30-33 vereda Portugal Lebrija - Santander, y/o Vereda Portugal Brisas KM 25 Vía Barrancabermeja Lebrija-Santander con multa de **UN MILLON NOVECIENTOS TREINTA Y TRES MIL CINCUENTA PESOS (\$1.933.050.00)**, equivalente a tres (3) salario mínimo mensual legales vigente, a favor del Consorcio Colombia Mayor – Fondo de Solidaridad Pensional – Subcuenta Solidaridad por incumplimiento al **Artículo 17 y**

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

22 la Ley 100 de 1993, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva del presente proveído, dicho valor deberá ser consignado en la Cuenta Corriente de Recaudo Nacional No. 309-01747-3, Tipo de Pago: Multas, del Banco BBVA, enviando dentro de los quince (15) días siguientes a la ejecutoria de la providencia, copia de la consignación a esta Dirección Territorial y al CONSORCIO COLOMBIA MAYOR, ubicado en la carrera 7 N°. 32-93, piso 5, PBX 7444333, FAX 7444333 Ext. 2500 en la ciudad de Bogotá D.C., citando el código 99, de lo contrario se procederá a su cobro coactivo.

ARTÍCULO SEGUNDO: SANCIONAR a la empresa denominada, **RESTAURANTE BRISAS Y/O LUIS ALFONSO PINILLA GOMEZ**, identificada con NIT 91243853-1 cuya actividad económica según la Clasificación industrial internacional uniforme – CIU corresponde a Código 5611 expendio a la mesa de comidas preparadas; con domicilio en la Vía a Barrancabermeja Km 30-33 vereda Portugal Lebrija - Santander, y/o Vereda Portugal Brisas KM 25 Vía Barrancabermeja Lebrija-Santander con multa de **UN MILLON NOVECIENTOS TREINTA Y TRES MIL CINCUENTA PESOS (\$1.933.050.00)**, equivalente a tres (3) salario mínimo mensual legales vigente , a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, por vulneración a los artículos 161-162, del CST.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a **RESTAURANTE BRISAS Y/O LUIS ALFONSO PINILLA GOMEZ**, identificada con NIT 91243853-1 cuya actividad económica según la Clasificación industrial internacional uniforme – CIU corresponde a Código 5611 expendio a la mesa de comidas preparadas; con domicilio en la Vía a Barrancabermeja Km 30-33 vereda Portugal Lebrija - Santander, y/o Vereda Portugal Brisas KM 25 Vía Barrancabermeja Lebrija-Santander , 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.

ARTÍCULO CUARTO: UNA VEZ ejecutoriada y en firme la presente providencia, remítase copia al Consorcio Colombia Mayor - Fondo de Solidaridad Pensional – Subcuenta Solidaridad y al SENA, para los fines pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los

26 JUN 2015

JAIR PUELLO DÍAZ

Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó: D Galvan
Aprobó: J. Puello Díaz.