



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Tunja, 23 de agosto de 2022

No. Radicado: 08SE2022721500100004856
Fecha: 2022-08-23 10:53:14 am
Remitente: Sede: D. T. BOYACÁ
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario: ANONIMO ANONIMO ANONIMO ANONIMO
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2022721500100004856

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor(a):
ANONIMO
Ciudad

NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA WEB

**ASUNTO: PUBLICACIÓN EN PÁGINA WEB ELECTRÓNICA Y EN UN LUGAR DE
ACCESO AL PÚBLICO PARA NOTIFICACIÓN POR AVISO RESOL No. 00045
DEL 02 DE MARZO DE 2022**
Radicado: 11EE2019721500100001124
Querellante: ANONIMO
Querellado: SUMINISTRO Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES
SIMPLIFICADA SUMISERVI SAS

Para verificar la validez de este documento escanee
el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio
de evidencia digital de Mintrabajo.

Respetado(a) Señor (a): Cordial saludo.

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a señor (a): **ANONIMO**, de la Resolución del Asunto, "Por medio de la cual se Resuelve un Procedimiento Administrativo Sancionatorio" proceso iniciado en contra del empleador de "SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI SAS" por parte de la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos. Se le informa que contra dicha decisión proceden recursos de Reposición y de Apelación, el primero ante el funcionario que profirió el fallo de primera instancia y el segundo ante el Director Territorial de Boyacá, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según corresponda.

En consecuencia, se publica el presente aviso, por el término de cinco (5) días, así como también un anexo que contiene una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en veintidós (22) páginas. Se le advierte que la notificación se entenderá surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, de conformidad con el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Dirección Territorial Boyacá
Dirección: Carrera 9A No. 14-46 Tunja, Boyacá
Teléfonos PBX
(7460910/11/12 Ext 15000

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Tunja Carrera 9 A No. 14-46
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Lo anterior dando cumplimiento al artículo 3 numeral 9 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,


FREDY MAURICIO GARCIA HERRERA
Auxiliar Administrativo

Anexo: Aviso, Resolución No. 00045 del 02 de marzo de 2022 contentivo en veintidós (22) paginas'

Elaboro: M García

Ruta electrónica: C:\Users\fmgarci\OneDrive - Ministerio del Trabajo\Escritorio\NOTX AVISOS RESOLS PAS

Dirección Territorial Boyacá
Dirección: Carrera 9A No. 14-46 Tunja, Boyacá
Teléfonos PBX
(7460910/11/12 Ext 15000

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Tunja Carrera 9 A No. 14-46
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIA BOYACA
GRUPO PIVC-RCC

RESOLUCION No. 00045 DE 2022

(02 de marzo)

"Por medio de la cual se resuelve un Procedimiento Administrativo Sancionatorio"

LA SUSCRITA INSPECTORA ADSCRITA AL GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL- RESOLUCION DE CONFLICTOS Y CONCILIACIONES DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE BOYACA.

En uso de sus atribuciones legales y especiales las conferidas en la Resolución No. 03238 del 03 de noviembre de 2021 y la Resolución No 03455 del 16 de noviembre de 2021, proferidas por el señor ministro del Trabajo y el Decreto 1072 de 2015, y teniendo en cuenta lo siguiente:

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al empleador **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI S.A.S.** identificado con Nit 900130262-5, con domicilio en el Hospital Regional de Duitama Servicios de Alimentos - Calle 12 35 33 in 113 Duitama, correo electrónico administracion@sumiservi.com.co, Telf: 3204662203.

II. HECHOS

1. Fue recibida en esta Dirección Territorial queja presentada por anónimo de la empresa **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI S.A.S**, para solicitud de intervención para el pago de salarios y puntualidad en el mismo, trabajos de domingos sin descansos y pago de horas extras, de fecha 09 de Abril de 2019 con radicado número 11EE2019721500100001124 (fls 1).
2. Se abrió averiguación preliminar con Auto número 1026 de fecha 19 de Julio de 2019 por la presunta violación de normas laborales, por el no pago de horas extras, no descansos dominicales, no pago de salarios puntualmente e inexistencia de información frente a los

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

intereses de las cesantías, y se comisionó al inspector de trabajo y seguridad social para realizar la recolección probatoria en el presente proceso. (fls4)

3. El día 23 de Julio de 2019 se expidió el Auto 1051 con el fin de solicitar las pruebas al empleador de SUMISERVI S.A.S. (fls5)
4. Por medio de comunicado del 25 de Julio de 2019 con radicado número 08SE2019741500100001946, se comunicó al representante legal de la empresa SUMISERVI S.A.S. los Autos 1026 de 19 de Julio de 2019 y 1051 del 23 de Julio de 2019 (fls 7) junto con la queja, la cual fue devuelta por la empresa de mensajería 4712 de conformidad con el certificado expedido por la misma. Nuevamente se envió comunicación el día 29 de agosto de 2019 con radicado 08SE2019741500100002268. (fls 9).
5. El día 6 de Septiembre de 2019 allegó respuesta y aportó pruebas la empresa querellada **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI S.A.S**, mediante radicado 11EE2019721500100002742. (fls 10- 66).
6. A través de Auto 648 de 2020 la Coordinadora de Prevención Inspección Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación de la dirección territorial de Boyacá, profirió auto "*por medio del cual se comunica la existencia de mérito para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio*", contra la empresa **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI S.A.S** (flo 68).
7. El anterior Auto fue comunicado a la representante legal de la empresa **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI S.A.S** mediante radicado 08SE202072150100003904 de fecha 06 de Octubre de 2020, enviado por correo electrónico que fue entregado a satisfacción el día 08 de octubre de 2020, según certificado de la Empresa 472 (fls 69y70).
8. Con Auto 730 del 21 de octubre de 2020, la Coordinadora de Prevención Inspección Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación de la dirección territorial de Boyacá, profirió auto "*por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos a la Empresa SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI S.A.S identificada con NIT número 900130262-5*" (fls 74-79).
9. Mediante oficio con radicado No 08SE2020721500100004306 de fecha 22 de octubre de 2020 se envió notificación por medio electrónico del anterior Auto No 730 del 21 de octubre de 2020,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

a la representante legal de la empresa **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI S.A.S**, la cual tuvo acceso al contenido el día 27 de octubre de 2020 (18:04 GMT -05:00) conforme certificado expedido por la empresa de correos 4-72. (fls 80-82).

10. Por medio de oficio con radicado No 08SE2021721500100003160 de fecha 08 de Junio de 2021, se realizó notificación por aviso del Auto 730 del 21 de octubre de 2020 a la representante legal de **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI S.A.** con radicado número, el cual fue entregado a satisfacción el día 10 de Junio de 2021 según certificado de la empresa 4-72. (fls 83-84)
11. El día 28 de Mayo de 2021 el Coordinador Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación Dirección Territorial de Boyacá, reasignó el conocimiento del presente proceso a la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social. (fls 85)
12. Mediante radicado No 05EE2021721500100003026 de fecha 17 de junio de 2021 la empresa querellada **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI S.A.**, presentó descargos, en atención a la notificación por aviso hecha el día 08 de Junio de 2021. (fls 86-90).
13. El día 07 de Septiembre de 2021 mediante Auto 1065 el Coordinador Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación Dirección Territorial de Boyacá, se precluyó periodo probatorio y se trasladó para alegatos de conclusión, (fls 91)
14. Mediante oficio radicado 08SE2021721500100005398 de fecha 14 de Septiembre de 2021, se comunicó el anterior auto de alegatos mediante correo electrónico a la empresa **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI S.A.S**, con acceso a contenido la querellada el día 14 de Septiembre de 2021, según certificado de la empresa de correos 4-72 (94-95).
15. A la fecha la empresa **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI S.A.S** no presento alegatos de conclusión.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

III. DE LA SUSPENSION DE TERMINOS

Teniendo en cuenta, que el Gobierno Nacional mediante Decreto No. 417 del 17 de marzo de 2020, declaró el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, en atención a la declaratoria de pandemia realizada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), a raíz del brote de la enfermedad COVID-19, producida por el coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2); en tal sentido, y en respuesta a los problemas de salud pública ocasionados por la velocidad de propagación y la escala de transmisión, se implementaron medidas extraordinarias, estrictas y urgentes, encaminadas a mitigar los efectos negativos generados por el COVID-19 y, atender las obligaciones de diferente naturaleza, como tributarias, financieras, laborales, entre otras.

En concordancia con lo expuesto, a través de la resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020, por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria, el Ministro del Trabajo resolvió:

"Artículo 2º. Medidas. Las medidas administrativas a implementar son las siguientes:

1. Establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, solicitudes de tribunales de arbitramento, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas y que requieran el cómputo de términos en las diferentes dependencias de este Ministerio. Esta medida implica la interrupción de los términos de caducidad y prescripción de los diferentes procesos que adelanta el Ministerio del Trabajo.

(...).

Artículo 5.- Vigencia: Las medidas adoptadas en la presente resolución tendrán vigencia del 17 al 31 de marzo de 2020 inclusive. Al término de este plazo se reanudarán los términos establecidos en las normas que regulan cada materia, a partir del primero de abril de 2020, en las condiciones señaladas en las normas procesales que regulan la interrupción y reanudación de términos, salvo que se decida dar continuidad a la aplicación de esta resolución.

(...)" (Negrilla fuera de texto).

Así mismo, el Decreto Legislativo No. 491 de 28 de marzo de 2020, ordenó entre otras, la suspensión de términos de las actuaciones administrativas, desde la fecha de su publicación y hasta tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión al COVID-19.

A su vez, el Ministerio del Trabajo profirió la resolución No. 0876 del 1 de abril de 2020 "por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020", acto administrativo que dispuso en su artículo 1, numeral 1, que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos administrativos sancionatorios y trámites, entre otras actuaciones administrativas.

La Resolución No. 0876 del 1o de abril de 2020, también dispuso:

"Artículo 1. MODIFICAR los numerales 1° y 3° del artículo 2° de la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020 expedida por este Ministerio, los cuales quedarán así:

Artículo 2. Medidas: Las medidas administrativas a implementar son las siguientes:

1. Establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, solicitudes de tribunales de arbitramento, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas y que requieran el cómputo de términos en las diferentes dependencias de este Ministerio. Esta medida implica la interrupción de los términos de caducidad y prescripción de los diferentes procesos que adelanta el Ministerio del Trabajo.

(...)."

Artículo 4. MODIFICAR el artículo 5° de la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, el cual quedará del siguiente tenor:

ARTÍCULO 5. VIGENCIA: Las medidas adoptadas en la presente resolución estarán vigentes hasta que se supere la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social en los términos del inciso 3° del artículo 6° del Decreto 491 de 2020 así como la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, por lo cual se reanudarán los términos a partir del día hábil siguiente, en las condiciones señaladas en las normas procesales que regulan la interrupción y reanudación de términos.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

(...)" (Negrilla fuera de texto).

Que por medio de la Resolución No.1590 del 08 de septiembre de 2020, el Ministro del Trabajo resolvió, el levantamiento de la suspensión de términos, ordenada en la resolución No.0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la resolución No.0876 del 1° de abril de 2020, a partir del día hábil siguiente a su publicación, la cual se surtió el día 9 de septiembre de 2020.

Una vez lo anterior, es necesario precisar, que con ocasión de la pandemia COVID-19, las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional, y las resoluciones en comento, emanadas del jefe de esta Cartera Ministerial; las averiguaciones preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general, y sus recursos, y demás actuaciones administrativas que requieran el cómputo de términos, y que son de competencia del Director Territorial de Boyacá; se encontraron suspendidos dentro del término establecido entre el diecisiete (17) de marzo de 2020, hasta el día 9 de septiembre de 2020, fecha en la cual cobró efecto el levantamiento de suspensión de términos, contemplado en la resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020.

La medida de suspensión de términos, implica la interrupción de los términos de caducidad y prescripción de los diferentes procedimientos y actuaciones que adelanta la Coordinadora del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos de la Dirección Territorial de Boyacá, según lo determina la Resolución No.0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020.

Por tanto, los términos se reanudaron a partir del día 10 de septiembre de 2020 como es el caso que nos ocupa.

IV. FORMULACION DE CARGOS

Que mediante Auto No. 730 de fecha 21 de octubre de 2020, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control- Resolución de Conflictos, formuló los siguientes Cargos al empleador **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY S.A.S. "SUMISERVI S.A.S."** identificado con Nit 900130262-5:

CARGO PRIMERO:

Presunta Violación al numeral segundo artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo: como quiera que se evidenció que se laboraron horas extras por parte de los trabajadores de la empresa y la misma, no allegó Resolución mediante la cual se le autorice a laborar horas extras.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

CARGO SEGUNDO:

Presunta Violación al artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo, Toda vez, que presuntamente, el empleador omitió realizar el pago de la retribución en dinero por laborar días dominicales habituales.

V. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

En el desarrollo de la investigación se aportó el siguiente material probatorio:

POR PARTE DE LA EMPRESA QUERELLADA:

1. Oficio radicado No.11EE2019721500100002742 de fecha 06 de septiembre de 2019, por medio del cual la empresa allegó documentación solicitada. (fls 10)
2. Constancia de la nómina de la empresa de enero a julio de 2019. (fls 11-36)
3. Desprendibles de pago de nómina de los meses de enero a julio de 2019, de los trabajadores de SUMISERVI S.A.S. (fls 11-36)
4. Reglamento Interno de Trabajo Servicios y Suministros Tony SUMISERV S.A.S. (fls 37-51)
5. Planillas de trabajo y descansos de los trabajadores de SUMISERVI S.A.S., de enero a julio de 2019. (fls 52 -58)
6. Certificados de pago de las cesantías e intereses a las cesantías de SUMISERVI S.A.S a sus trabajadores del día 14 de febrero de 2019. (fls 59-66)

VI. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION**DE LOS DESCARGOS:**

La parte investigada, **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY S.A.S. "SUMISERVI S.A.S."** identificado con Nit 900.130.262-5 presentó los respectivos descargos en los siguientes términos:

"(...)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

"Presunta violación al numeral segundo del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo: Como quiera que se evidenció que se laboraron horas extras por parte de los trabajadores de la empresa y la misma, no allegó Resolución mediante la cual autorice a laborar horas extras."

En principio se debe tener en cuenta que la Jornada Ordinaria laboral en Colombia corresponde al tiempo máximo que la norma permite, que el trabajador pueda laborar al servicio de un empleador, es decir 8 horas diarias. Esta jornada encuentra dispuesta en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice:

"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 se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche

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.

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. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo 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 9 p. m.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

En este preciso caso se observa las diferentes opciones legales que se tienen en Colombia, respecto a convenir y/o establecer las jornadas de trabajo; me permito reiterar al despacho que se allegó mediante escrito de fecha 2019-09-06, radicado en forma física ante el Ministerio de Trabajo se allegó copia del cuadro de turnos mediante los cuales se cumplen las jornadas de trabajo en E.S.E CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ; DE CONFORMIDAD CON LO señalado en el literal C antes descrito.

Ahora bien, solicito también al Despacho, se tenga en cuenta el contenido expreso del artículo 162 del código sustantivo del trabajo al señalar las excepciones a la jornada laboral máxima, afirma que en los casos no cubiertos por las excepciones allí previstas se requiere pedir autorización al ministerio del trabajo para poder laborar horas extras."

"EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- b). Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;
- c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;
- d). Literal derogado por el artículo 56 del Decreto 1393 de 1970. (...)."

La fuente de la relación de trabajo entre la empresa de SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY S.A.S-SUMISERVI S.A.S., y sus empleados un contrato suscrito con le E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ, cuyo objeto es el suministro de alimentación a los usuarios que se encuentran hospitalizados, este objeto comprende la preparación de los alimentos en la cocina, alistamiento de la losa, disposición y servida de los alimentos a los usuarios hospitalizados, e igualmente la labor de la recogida de la losa y alistamiento de la cocina para el próximo servicio, siguiendo las indicaciones, horarios y menú establecido por el Hospital, en tal razón y en atención a la naturaleza de las labores desarrolladas se debe entender como servicio auxiliar de cocina o denominado doméstico en las instalaciones hospitalarias y por ende esta modalidad se encuentra excepcionada en artículo referido.

(...)"

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

(...)

"Presunta violación al numeral segundo del Artículo 1812 del Código Sustantivo del Trabajo:
presuntamente el empleador omitió realizar el pago de la retribución en dinero por laborar los días dominicales habituales."

(...)

Se ha aportado dentro de la documentación ya remitida por mi poderdante dirigida al Doctor LUIS ORLANDO BONILLA AYALA Inspector de trabajo de Tunja, mediante escrito de fecha 09 de junio de 2020, un anexo que hace referencia al cuadro de control de turnos para desarrollar las labores de cocina de la E.S.E, CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ, referidas anteriormente, la labor por turnos y que se discriminan por operaria, estos turnos se fijan de común acuerdo, para poder cumplir con la logística de la cocina, servicio y con los horarios dispuestos por la ESE, no se podría dar cumplimiento de ninguna otra manera; se evidencia el correspondiente pago tal y como se probó por el despacho en las diferentes nóminas, y comprobantes de pago. Se ha reconocido y dispuesto el pago de del recargo si a ello hubo lugar; una vez más se llama la atención a las falsas acusaciones del escrito anónimo y sin fundamento que dio lugar a la apertura de la presente actuación administrativa que se contra pone con lo realmente soportado y sobre lo señalado en el pliego de cargos donde se afirma:

" 4. ANALISIS DE LO ACTUADO.

(...)

En primer lugar, dable es precisar, que al verificar las nóminas aportadas por la averiguada, encontramos que en las mismas se evidencia los pagos realizados a las trabajadoras durante los meses de enero a julio de 2019; y dentro de los conceptos incluidos durante este lapso de tiempo, se encuentran el ítem de "HORAS EXTRAS", valor que fue cancelado durante todos los meses relacionados (...)"

"

(...)

PETICIÓN ESPECIAL

Solicito al Despacho, en forma comedida si es su decisión contraria a los intereses de mi poderdante, se de aplicación al principio de BUENA FE EXENTA DE CULPA en favor del investigado; ya que es importante como se encuentra evidenciado existe por su parte acto de buena fe en desarrollo de la conducta de mi

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

poderante la buena fe, pues se demuestra con pruebas, conducentes e idóneas, en principio que la actividad desarrollada por los trabajadores según la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia la equipara como servicios domésticos exento de la autorización para laborar horas extras y en segundo lugar, estas horas laborales fueron reconocidas y canceladas en forma honesta y oportuna. Se concluye también que el quejoso anónimo quien a sabiendas actúa en forma temeraria, actúa en plena conciencia de mala fe y con el propósito engañar al Despacho y perjudicar a mi empresa.

(...)"

VII. ALEGATOS DE CONCLUSION

Mediante oficio con radicado bajo el No. 08SE2021721500100005398 de fecha 14 de septiembre de 2021, se le comunicó a la empresa **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY S.A.S. "SUMISERVI S.A.S."** identificado con Nit 900130262-5, el auto No 1065 de fecha 07 de septiembre de 2021 "por medio del cual se precluye periodo probatorio y se traslada para alegar de conclusión" de alegatos la posibilidad de presentar alegatos de conclusión, sin embargo la querellada guardo silencio.

VII. DE LAS PRUEBAS

El Despacho, estima necesario, aclarar, que el artículo 47 y subsiguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo contiene los parámetros sobre los cuales debe orientarse el procedimiento administrativo sancionatorio:

ARTÍCULO 47. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO: Los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio no regulados por leyes especiales o por el Código Disciplinario Único se sujetarán a las disposiciones de esta Parte Primera del Código. Los preceptos de este Código se aplicarán también en lo no previsto por dichas leyes.

(...)

Los investigados podrán, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Serán rechazadas de manera motivada, las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

PARÁGRAFO 1. Las actuaciones administrativas contractuales sancionatorias, incluyendo los recursos, se regirán por lo dispuesto en las normas especiales sobre la materia. (Subrayado por este despacho)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

En consecuencia, este Despacho trae a colación la siguiente disposición legal:

"ARTÍCULO 40. PRUEBAS. Durante la actuación administrativa y hasta antes de que se profiera la decisión de fondo se podrán aportar, pedir y practicar pruebas de oficio o a petición del interesado sin requisitos especiales. Contra el acto que decida la solicitud de pruebas no proceden recursos. El interesado contará con la oportunidad de controvertir las pruebas aportadas o practicadas dentro de la actuación, antes de que se dicte una decisión de fondo.

Los gastos que ocasione la práctica de pruebas correrán por cuenta de quien las pidió. Si son varios los interesados, los gastos se distribuirán en cuotas iguales.

Serán admisibles todos los medios de prueba señalados en el Código de Procedimiento Civil" (Subrayado de este despacho)

Así las cosas mediante Auto de trámite No 1065 de fecha 07 de septiembre de 2021, la Autoridad Administrativa consideró que como quiera que en el expediente se encuentran las pruebas aportadas por el representante legal de la empresa en respuesta al auto de indagación preliminar, no era necesario decretar de oficio pruebas adicionales a las obrantes en el cuaderno administrativo, por lo que no fijó periodo probatorio y procedió a dar traslado para presentar alegatos de conclusión, por lo que este despacho continúa con el trámite de decisión de procedimiento administrativo sancionatorio en contra del empleador **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY S.A.S. "SUMISERVI S.A.S."** identificado con Nit 900130262-5, así:

VIII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Recapitular el marco normativo en el que se encuentra descrito el procedimiento sancionatorio para los infractores de la normatividad laboral individual o colectiva, facilita la comprensión de su alcance y de las condiciones para su imposición, para tal propósito debe señalarse que la facultad de configuración del legislador en materia administrativa sancionatoria, encuentra su límite en observar los artículos 122 y 123 de la Constitución Política de Colombia, en cuanto al cumplimiento de las competencias dadas al Ministerio de Trabajo.

Así mismo se resalta su función de imponer multas equivalentes a la gravedad de la infracción (arts. 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el Decreto Ley No.2351 de 1965, artículo No.41, modificado por la Ley No.584 de 2000, artículo No.97 de la Ley No.50 de 1990 y las conferidas por el Decreto No.1293 de 2009 artículo No.3 Numeral 12.) De la misma manera el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

dispone que la sanción administrativa tiene función correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución Nacional, la Ley y los Tratados Internacionales, que se deben observar en las relaciones laborales.

Así, se tiene que el procedimiento administrativo es un postulado necesario para la potestad sancionatoria del Estado, puesto que implica de una parte que las personas interesadas puedan participar y hacer pleno ejercicio de sus derechos y de otra parte permite que la Administración funja como juez y parte dentro de una actuación; todo ello verificando que su decisión sea proferida de acuerdo con los postulados de la función pública.

En efecto, en la Sentencia C-007 de 2002, con Ponencia del Doctor Manuel José Cepeda Espinosa, se afirmó que *"ninguna potestad, por amplia que sea, es absoluta en una democracia constitucional, el Congreso no puede ejercer su poder impositivo de una manera incompatible con los mandatos constitucionales, lo cual excluye su ejercicio arbitrario, es decir, imposible de justificar a partir de razones acordes con la Constitución. Tampoco puede ejercerla de una forma contraria a los derechos fundamentales"*. Por su parte en la Sentencia C-610 de 2012 con ponencia del Doctor Luis Ernesto Vargas Silva, en cuanto a los principios aplicables al procedimiento administrativo sancionatorio, se señaló que: *"se encuentra regido por una doble categoría de principios rectores de rango constitucional que el legislador debe tener en cuenta a la hora de diseñar los procedimientos administrativos, de un lado, las garantías adscritas al debido proceso y de otra, los principios que gobiernan el recto ejercicio de la función pública."*

Que en cumplimiento de los principios de igualdad, proporcionalidad, progresividad, economía, justicia, debido proceso, y demás que rigen en Colombia en materia laboral administrativa, las Normas de derecho, entre otras, la Ley 1610 de 2013, Resolución Ministerial No. 03238 de fecha noviembre 03 de 2021, que prevén dentro de las facultades del Ministerio del Trabajo, el Régimen sancionatorio incluida su imposición, al verificar el no cumplimiento de las normas laborales que utiliza la administración pública con fundamento en la Ley y la aplicación del procedimiento Administrativo de Derechos, el cual debe ser armonizado con la preservación de los fines del Estado. De la misma manera, la potestad administrativa del Ministerio de Trabajo encuentra su fundamento en Norma especial que es la Ley 1610 de 2013, y como complemento se encuentra la Ley 1437 de 2011

Que este Despacho es competente para resolver el presente procedimiento administrativo sancionatorio según Resolución Ministerial No. 03238 de fecha noviembre 03 de 2021 *"Por la cual se modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo"*.

Conocidas ya las normas que facultan a este Despacho, se procede a verificar el contenido de las pruebas allegadas al expediente, a fin de determinar, si efectivamente el empleador **SUMINISTROS Y SERVICIOS**

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

TONY S.A.S. "SUMISERVI S.A.S.", identificado con Nit 900130262-5, vulneró las normas que le fueron endilgadas.

En virtud de lo anterior, es necesario hacer una valoración de las pruebas obrantes a fin de confrontarlas con las presuntas normas vulneradas y así establecer la certeza sobre la responsabilidad o no de la empresa investigada frente a la infracción que se le endilga.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Corresponde a este despacho establecer si hay mérito para sancionar al empleador **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY S.A.S. "SUMISERVI S.A.S."** identificado con Nit 900130262-5, por la presunta vulneración a lo dispuesto a los artículos 162 y 181 del Código Sustantivo del Trabajo, o si, por el contrario, se debe proceder al archivo de las diligencias.

Dió origen a la presente Investigación queja presentada por ANONIMO con radicado número 11EE2019721500100001124 dentro de la cual manifestó que el empleador **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY S.A.S. "SUMISERVI S.A.S."**, identificado con Nit 900130262-5, dentro del cual solicito la intervención del Ministerio del Trabajo para el pago de salarios y puntualidad en el mismo, trabajo de domingos sin descansos y pago de horas extras, en fecha 19 de julio de 2019 por medio de Auto 1026 de 2019, se inició averiguación preliminar en contra de la empresa.

De la misma manera la Autoridad Administrativa, mediante Autos No. 648 y 730 de fechas 02 y 21 de octubre de 2020 respectivamente profirió auto por medio del cual se comunicó la existencia de mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio y formuló cargos respectivamente, en contra de la empresa **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY S.A.S. "SUMISERVI S.A.S."**, identificado con Nit 900130262-5, en razón a que evidenció que presuntamente dicha Empresa no cumplió con allegar la resolución que autoriza laborar horas extras y el pago de la retribución en dinero de los dominicales laborados.

Que la empresa investigada dentro del trámite señalado aportó las siguientes pruebas, las cuales obran en el plenario:

En etapa de averiguación preliminar aportó:

1. Oficio radicado No.11EE2019721500100002742 de fecha 06 de septiembre de 2019, por medio del cual la empresa allegó documentación solicitada. (fls 10)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

2. Constancia de la nómina de la empresa de enero a julio de 2019. (fls 11-36)
3. Desprendibles de pago de nómina de los meses de enero a julio de 2019, de los trabajadores de SUMISERVI S.A.S. (fls 11-36)
4. Reglamento Interno de Trabajo Servicios y Suministros Tony SUMISERV S.A.S. (fls 37-51)
5. Planillas de trabajo y descansos de los trabajadores de SUMISERVI S.A.S., de enero a julio de 2019. (fls 52 -58)
6. Certificados de pago de las cesantías e intereses a las cesantías de SUMISERVI S.A.S a sus trabajadores del día 14 de febrero de 2019. (fls 59-66)

En etapa de Proceso Administrativo Sancionatorio aportó:

1. Solo el escrito de descargos de la empresa (fls 88-90).

Así las cosas, se procede por parte del Despacho a realizar la valoración jurídica en el siguiente acápite

A. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS:

De acuerdo con el material probatorio que obra en el expediente procede este Despacho a verificar, la presunta vulneración a normas laborales de conformidad con los cargos endilgados a la empresa **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY S.A.S. "SUMISERVI S.A.S."** identificado con Nit 900130262-5, a saber:

CARGO PRIMERO:

Presunta Violación al numeral segundo artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo: Como quiera que se evidenció que se laboraron horas extras por parte de los trabajadores de la empresa y la misma, no allegó Resolución mediante la cual se le autorice a laborar horas extras.

Revisados los documentos que se hallan en el plenario se observa que pese a que la Autoridad Administrativa, mediante Auto preliminar ordenó a la empresa investigada aportar, la nómina de los trabajadores del año 2019, así como evidencia de la consignación de las cesantías y pago de los intereses a las cesantías de los trabajadores que laboran en la empresa, en los cuales, la Autoridad Administrativa

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

pudo verificar que efectivamente existe el pago de hora extras, las cuales fueron debidamente cuantificadas y pagadas a los trabajadores, así como la consignación al fondo de cesantías y el pago de los intereses de las mismas, verificándose también que la empresa querellada "SUMISERVI SAS" otorgó a sus trabajadores descanso compensatorio por laborar en día dominical. Sin embargo, la querellada no allegó copia de la Resolución mediante el cual se autorice laborar horas extras, por lo que el presente cargo prospera.

CARGO SEGUNDO:

Presunta Violación al artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo, Toda vez, que presuntamente, el empleador omitió realizar el pago de la retribución en dinero por laborar días dominicales habituales.

De las pruebas allegadas por la empresa querellada en respuesta al auto preliminar emanado de la Coordinación Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación, se puede verificar de acuerdo al calendario de turnos de los trabajadores de los meses de enero a julio de 2019, los trabajadores de la E.S.E CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ, cuentan con los descansos dominicales. Sin embargo, el Despacho hace énfasis en que del cuadro de turnos de personal aportado por la querellada y obrante a folios 52-58 del expediente se establece que las trabajadoras de la empresa laboraron para los meses de enero a julio del año 2019 entre 3 y 4 domingos al mes, es decir que el trabajo dominical fue realizado por las trabajadoras de manera habitual y no ocasional a la luz del parágrafo 2 del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo que a la letra dice: **"ARTICULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (...) PARÁGRAFO 2o. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario."** Ahora, verificados los pagos realizados en las nóminas aportadas por la empresa "SUMISERVI SAS" se evidencia que ésta omitió el pago de la retribución en dinero, como lo señala el artículo en mención, coligiendo el despacho vulneración a la norma, por lo que el presente cargo prospera.

B. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION:

Según la Ley N.1610 de 2013, artículo 3°, las funciones principales de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social, consagrada en el Numeral 2, es la *Función Coactiva o de Policía Administrativa* al decir que *"Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad"*.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Las autoridades investidas del poder de policía administrativa, autoridades del Ministerio del Trabajo, están facultadas para procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales, realizar funciones de vigilancia, protección, control y prevención en el campo laboral.

En materia laboral se protegen los intereses jurídicos de acuerdo con el artículo No.53 de la Constitución Política de Colombia, y las demás normas que lo establecen, con base en ello, lo que se busca 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 o clausura del sitio de trabajo.

La finalidad de este procedimiento es sancionar a la persona natural o jurídica que ha infringido con su conducta la obligación de allegar autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras y omitir realizar el pago de la retribución en dinero por laborar días dominicales habituales pues son derechos de los trabajadores consagrados en el ordenamiento jurídico no se deben desconocer.

Es preciso en aras de desvirtuar los descargos presentados por la empresa querellada, determinar a quiénes la norma y jurisprudencia señala como trabajadores domésticos, para de esta forma establecer la necesidad de la existencia de una Resolución que autorice laborar horas extras, por lo tanto, se trae a colación el Decreto 824 de 1988 en su Artículo 1, en los siguientes términos:

"Artículo 1º Entiéndase por trabajador del servicio doméstico, la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar.

Para efectos del presente reglamento se denominarán "internos", los trabajadores que residan en el lugar o sitio de trabajo. Los demás, se denominarán "por días"

El Ministerio de Trabajo, ha manejado claramente el concepto de servicio doméstico, con el fin de evitar la confusión con servicios generales, dado que el primero se refiere a hechos que se ejecutan dentro del hogar en su conjunto y el segundo hace referencia a actividades únicas que se ejecutan en función de una entidad.

Por lo cual, en Concepto N° 53890 del día 19 de diciembre de 2019 del Ministerio de Trabajo señala:

"El trabajo doméstico remunerado comprende todas las actividades que una persona adelanta en un hogar de familia, incluyendo el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

lavado y planchado del vestido, servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia. El trabajo doméstico es, por regla general, contratado por otro particular, quien acude a los servicios de un tercero para tener la posibilidad de salir de casa en busca de la generación de ingresos propios".

De igual forma la sentencia T- 185 de 2016, de la Corte Constitucional, Magistrada Ponente GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO, fue enfática en señalar el concepto de trabajo doméstico, como:

"(...)

actividades que una persona adelanta en un hogar de familia, incluyendo el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido, servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia. El trabajo doméstico es, por regla general, contratado por otro particular, quien acude a los servicios de un tercero para tener la posibilidad de salir de casa en busca de la generación de ingresos propios.

"(...)"

En consecuencia, el Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, en su literal B, señala lo siguiente:

"(...)

b). Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;

"(...)"

Por lo tanto, cuando se refiere a servicios generales no necesariamente se hace referencia a servicio doméstico como erradamente manifiesta la querrelada en los descargos presentados mediante correo electrónico con radicado No 05EE2021721500100003026, pues no es lo mismo prestar los servicios de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, etc., en una casa y por una sola persona, a ejecutar uno o dos de los servicios ante una entidad, como sucede con los trabajadores de la empresa SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA SUMISERVI S.A.S., dado que por afirmación hecha en los descargos las tareas a realizar se limitan única y exclusivamente al servicio de alimentación y cocina de la institución hospitalaria de la E.S.E. CENTRO REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ.

Así las cosas, de conformidad con los argumentos antes esbozados y teniendo en cuenta que la Empresa investigada no acreditó el cumplimiento de la obligación contenida en el numeral segundo artículo 162 ni la contenida en el artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo; es claro que se generó vulneración a las normas citadas en la formulación de cargos, por lo cual, la investigada deberá enfrentar una sanción consistente en una multa por incumplir sus obligaciones.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

El Despacho considera que la sanción a imponer cumplirá en el presente caso, con una función correctiva y sancionatoria, basada en la obligación legal que debe ejercer la Empresa en relación con el cumplimiento de las normas antes relacionadas.

C. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN:

La violación de la disposición legal anteriormente relacionada da lugar a la imposición de una sanción consistente en multa de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, de conformidad a lo manifestado en el artículo 7° de la Ley No.1610 de 2013 que modifico el Numeral 2° del artículo No.486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley No.1610 de 2013, consagra las graduaciones de las sanciones, las cuales se funda en los siguientes parámetros:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

Conocido lo anterior, procede la imposición de la carga pecuniaria bajo el título de sanción, que a su vez guarda un elemento que puede denominarse proporcionalidad, componente que eleva la multa a la gravedad de la infracción y a un límite económico de 1 a 5.000 veces el salario mínimo legal mensual más alto vigente, según sea el caso; lo que muestra que no existe una mera discrecionalidad, sino que la ley ha impuesto el parámetro en que se desenvuelve el funcionario.

Tasación de la sanción. Finalmente, observados los argumentos expuestos precedentemente, este Despacho se pronuncia y en particular a la violación de normas en materia laboral y, las referentes a la obligación de contar con autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando se laboren horas extras, así como realizar el pago de la retribución en dinero por labora días dominicales habituales; por el Código Sustantivo del Trabajo y normatividad vigente en materia laboral, una sanción en términos de salarios mínimos mensuales legales vigentes, considerando los siguientes criterios:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

-*Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados*": Como quiera que en este criterio se examina la afectación de los intereses jurídicos tutelados por el legislador en materia laboral, para tal efecto se verifica si tales intereses se vieron amenazados por el infractor o en su defecto, si las acciones u omisiones emprendidas generaron daño, para el caso que nos ocupa y de conformidad con lo descrito en la parte considerativa se vulneraron normas de obligatorio cumplimiento como lo es contar con la autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando se laboran horas extras y realizar el pago a los trabajadores de la retribución en dinero por laborar días dominicales habituales, previstas por el código Sustantivo del Trabajo y normatividad vigente en materia laboral, y más sabiendo que es un derecho de los trabajadores que tiene carácter obligatorio y merece especial protección del Estado.

El despacho considera que se debe aplicar el anterior criterio teniendo en cuenta que el bien jurídico tutelado, para el caso que nos ocupa, es por una parte la obligación de contar con la autorización del Ministerio del Trabajo cuando se laboran horas extras y el derecho de los trabajadores a que les sea pagado la retribución en dinero por laborar días dominicales habituales, según las condiciones y términos previstos en la ley.

La finalidad del presente proceso es sancionar a la persona jurídica que infringió con su conducta los bienes jurídicos tutelados en materia de derecho laboral individual (Art. 162 y 181 del Código Sustantivo del Trabajo), el bien jurídico que se protege, gira en torno a los derechos propios nacidos de la relación laboral, es decir, de las condiciones de trabajo.

Así mismo se tendrá en cuenta los límites mínimos y máximos para la graduación de la sanción siendo la máxima equivalente a (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente (2021).

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR al Empleador **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY S.A.S.** "SUMISERVI S.A.S." identificado con Nit 900130262-5, con domicilio en el Hospital Regional de Duitama Servicios de Alimentos - Calle 12 N° 35 -33 int 113 Duitama, correo electrónico administracion@sumiservi.com.co, Telf: 3204662203., conforme a lo argumentado en la parte considerativa de la presente Resolución.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER al Empleador **SUMINISTROS Y SERVICIOS TONY S.A.S. "SUMISERVI S.A.S."** identificado con Nit 900130262-5, una multa por valor de **CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 5.000.000) MICTE**, equivalente a cinco (05) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes a la fecha de la expedición de la presente Resolución y **CIENTO TREINTA Y UNA CON CINCUENTA Y SIETE CENTÉSIMAS (131,57) Unidades de Valor Tributario** para el presente año, que tendrá destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT)**.

Una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la multa, la suma correspondiente deberá ser consignada únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL - Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la cuenta denominada DTN -OTRAS TASAS MULTAS Y CONTRIBUCIONES NO ESPECIFICADAS ENTIDADES, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del trabajo 377, identificado como concepto de pago el número y año de resolución que impone la multa y señalando que corresponde al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT).

PARAGRAFO PRIMERO: Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo dtboyaca@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del grupo de tesorería del Ministerio del trabajo, mмосquera@mintrabajo.gov.co y mcgarcia@mintrabajo.gov.co

PARAGRAFO SEGUNDO: Se advierte que, en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12 por 100) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el artículo 9 de la ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la ley.

ARTÍCULO TERCERO: Notificar a los interesados la presente **RESOLUCIÓN** con fundamento en lo establecido en el Decreto 491 de 2020, artículo 8 del Decreto Legislativo N° 806 del 04 de junio de 2020, en concordancia con la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 01 de abril de 2020, se procederá a hacer la notificación de la Resolución en forma electrónica.

ARTÍCULO CUARTO: Contra el acto administrativo notificado procede el recurso de reposición ante este Despacho y el recurso de apelación ante el Despacho de la Dirección Territorial, los cuales pueden ser presentados a través de la cuenta de correo electrónico dtboyaca@mintrabajo.gov.co, dentro de los diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha en que el administrado acceda al acto administrativo, según lo certificado por la empresa 4-72, quien es la proveedora autorizada de este servicio en el Ministerio del Trabajo.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

interponerse por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por Aviso o al vencimiento del término de publicación, según corresponda (artículo 76 de la Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO SEXTO: Una vez quede en firme la presente resolución, procédase al archivo de las diligencias.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


ERIKA ALEJANDRA GARCÍA AGUDELO

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Adscrita al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control,
Resolución de Conflictos y Conciliación

Transcriptor: Erika G.
Elaboró: Erika G.
Revisó: Yuli C.
/Aprobó: Erika G.