



El empleo es de todos

Mintrabajo

Tunja, 12 de abril de 2022

No. Radicado: 08SE2022721500100002166
 Fecha: 2022-04-12 03:52:14 pm
 Remitente: Sede: D. T. BOYACÁ
 GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
 DEPENDENCIA: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
 CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
 Destinatario: DORA LILIA CONTRERAS
 Anexos: 0 Folios: 1
 Al responder por favor visitar el link: portal.mintrabajo.gov.co
 08SE2022721500100002166



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

Señores,
DORA LILIA CONTRERAS, MARIA DE LOS ANGELES ROMERO, FLORDELINA SANCHEZ, CARLOS JULIO VERGARA, JONATHAN A GARCIA, ALCIRA QUNTERO, OLGA CAMACHO, SANDRA JANETH MARTINEZ y JUAN PABLO FLOREZ.

Carrera 14 No. 27-04
Carrera 17 No. 7 A - 63 Colinas de San Fernando
Carrera 15 No. 28-39
Tunja, Boyaca

ASUNTO: Citación Notificación personal de la Resolución
Radicado: 05EE20207215001000001855
Querellante: CARLOS JULIO VERGARA Y OTROS
Querellado: MR KING GOURMET

Respetados Señores. Cordial saludo.

Por medio de la presente se **NOTIFICA X AVISO** a los señores: **DORA LILIA CONTRERAS, MARIA DE LOS ANGELES ROMERO, FLORDELINA SANCHEZ, CARLOS JULIO VERGARA, JONATHAN A GARCIA, ALCIRA QUNTERO, OLGA CAMACHO, SANDRA JANETH MARTINEZ y JUAN PABLO FLOREZ.** de la Resolución del Asunto, "A través del cual se Resuelve un Procedimiento Administrativo Sancionatorio" proceso iniciado en contra del empleador de "MR KING GOURMET" "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, días siguientes o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación según corresponda.

Este documento y la certificación expedida por la empresa 4-72, dan cuenta de que se dio cumplimiento del deber legal de notificar la decisión adoptada.

Se adjunta un ejemplar de la Resolución No. 0051 de forma íntegra en doce (12) paginas

Anexo: Aviso, Resolución No. 0051 del 07 de marzo de 2022 contentivo en doce (12) paginas

Elabora: M. Garcia

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 9 A No. 14-46 Tunja, Boyaca
Teléfonos PBX
 (7460910/11/12 EXT 15000

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

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



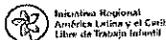
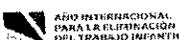
@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



2021



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

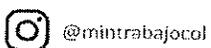
Ruta electrónica: C:\Users\mgarcia\OneDrive - Ministerio del Trabajo\Escritorio\NOT X AVISOS RESOLS PAS

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 9 A No. 14-46 Tunja, Boyaca
Teléfonos PBX
(7460910/11/12 EXT 15000

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co
[dtboyaca@mintrabajo.gov.c](mailto:dtboyaca@mintrabajo.gov.co)

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



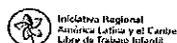
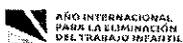
@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





14757296

**MINISTERIO DEL TRABAJO
GRUPO PIVC-RCC****RESOLUCION No. 0051
(07 de Marzo de 2022)**

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

**LA SUSCRITA INSPECTORA ADSCRITA AL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
VIGILANCIA Y CONTROL- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIONES DE LA
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ.**

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. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO:

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al empleador **MR KING GOURMET LTDA**, identificado con NIT.800029003-0 ubicado en la carrera 10 N 24-98 de Tunja – Boyacá.

II. HECHOS

1. Mediante queja radicada bajo el número de radicado 05EE20207215001000001855 del 29 de Octubre de 2019, presentada por los señores **CARLOS JULIO VERGARA, JHONATANA A. GARCIA, ALCIRA QUINTERO, FLORDELINA SANCHEZ, OLGA CAMACHO, SANDRAYANETH MARTINEZ, ANGELA, JUAN PABLO y DORA CONTRERAS** en contra de **MR KING GOURMET LTDA** por presunta violación de derechos laborales por el no pagó de recargos, ni pagos dominicales, festivos y horas extras (Folios 1)

2. Que, como consecuencia de lo anterior, mediante Auto No. 1881 de 29 de Octubre del año 2019, la Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos - Conciliación, ordenó el inicio de una Averiguación Preliminar en contra del empleador, por presunta violación a las normas laborales como quiera que visto el contenido de la queja, el empleador presuntamente incumplió el numeral 2 del artículo 162, artículo 168, 179 del Código Sustantivo del Trabajo. (Folios 5-6)

3. Mediante Oficio No 721500-1369 del 14 de Enero de 2020, se le comunicó al representante legal de **MR KING GOURMET LTDA** del inicio de trámite de Averiguación Preliminar en su contra. (Folio 7)

4. Mediante oficio No 7215001-1370 de fecha 14 de Enero de 2020, se le comunico debidamente a los querellantes que se da inicio de una averiguación preliminar en contra de la empresa **MR KING GOURMET LTDA** (Folio 8)

5. Mediante radicado No 01EE202172150010000193 de fecha 24 de Enero de 2021 la empresa **MR KING GOURMET LTDA** allega escrito donde se pronuncia frente a los hechos y donde allega copia de los contratos de trabajo de cada uno de los empleados, copia de la nómina de los trabajadores

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

desde el mes de junio de 2019 a primera quincena de enero de 2020, en las que consta el pago de salarios, horas extras, trabajo dominical, festivos y recargos nocturnos, copia del reglamento de trabajo, reporte de horas extras según el huellero (Folios 9-179).

6. Que mediante Auto No 637 de 2020 se adelanta la existencia de mérito para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio a la empresa **MR KING GOURMET LTDA.** (Folio 181)

7. Mediante radicado No 08SE2020721500100003909 de fecha 10 de Septiembre de 2020 se comunica a la empresa la existencia de méritos para formular cargos- Auto No 637 de 02 Octubre de 2020. (Folio 182)

8. Que mediante Auto No 700 de 2020 se inicia el procedimiento Administrativo Sancionatorio y se formulan cargos. (Folios 185-189)

9. Mediante oficio de radicado No 08SE2020721500100004205 se notifica por medio electrónico al representante legal de la empresa **MR KING GOURMET LTDA** para que presentara sus descargos (Folio 190).

10. Mediante oficio de radicado No 08SE2020721500100005249 de 16 de Diciembre de 2020 se hace la Notificación por aviso a la empresa **MR KING GOURMET LTDA**, el cual tiene certificado por la empresa 472. (folio 192)

11. Que mediante Auto No 790 de 29 de Junio de 2021 se reasigna un trámite de procedimiento Administrativo Sancionatorio de la Doctora **ANDREA LILIANA CORREDOR ROJAS** a la Doctora **GISELA GUIO GUIO** Inspectora de Trabajo y seguridad Social adscrito al Grupo de Inspección, vigilancia y control Resolución de conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Boyacá para que contiene con las actuaciones a su cargo y asuma en el estado actual que se encuentre. . (Folio 222)

12. Que mediante Auto No 1005 de 27 de Agosto de 2021 se reasigna el conocimiento de un Procedimiento Administrativo Sancionatorio de la Doctora **GISELA GUIO GUIO** a la Doctora **ANDREA LILIANA CORREDOR ROJAS** Inspectora de Trabajo y seguridad Social adscrito al Grupo de Inspección, vigilancia y control Resolución de conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Boyacá para que contiene con las actuaciones a su cargo y asuma en el estado actual que se encuentre. (Folio 223)

13. Que mediante Auto No 1118 de 20 de septiembre de 2021 se precluye periodo probatorio y se traslada para alegatos de conclusión. (Folio 225)

14. Mediante oficio de radicado No 08SE2020721500100005660 se informa al representante legal de la empresa **MR KING GOURMET LTDA** donde se corre traslado por el término de tres días para que presentara alegatos de conclusión. Con certificado por parte de 472 (Folios 226-227)

15. Que mediante escrito la Representante Legal de la empresa **MR KING GOURMET LTDA** se permite presentar alegatos de conclusión. (Folios 228- 236)

16. Que mediante Auto 054 se reasigna el expediente a la Doctora **CLAUDIA ESPERANZA MEJIA TARAZONA** Inspectora de Trabajo y seguridad Social adscrito al Grupo de Inspección, vigilancia y control Resolución de conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Boyacá para que contiene con las actuaciones a su cargo y asuma en el estado actual que se encuentre.

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

III. FORMULACION DE CARGOS

Mediante Auto No. 700 del 16 de Octubre del 2020, la Coordinadora del Grupo de inspección, Vigilancia Control y de Resolución de Conflictos Formula los siguientes cargos a la empresa MR KING GOURMERT LTDA:

CARGO PRIMERO:

Presunta violación al numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo: Por cuanto presuntamente no se cumplió con la obligación de solicitar la autorización a este Ministerio para laborar horas extras.

CARGO SEGUNDO:

Presunta violación al artículo 168 del Código sustantivo de Trabajo: no cumplimiento con la obligación de trabajo suplementario

CARGO TERCERO:

Presunta violación del artículo 179 del código sustantivo de Trabajo: como quiera que presuntamente el empleador incumplió con la obligación de pago de recargos en días dominicales y festivos

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACION

Por la parte Querellante:

- Queja mediante radicado No 11EE2019721500100003269 (Folio1)

Por la parte Querellada:

- Copia de los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores (Folios
- Copia de la nomina de los trabajadores desde el mes de junio del 2019, a primera quincena de enero del 2020. En las que consta el pago de salarios, horas extras, trabajo dominical, festivos y recargos nocturnos.
- Copia de pliego de condiciones
- Copia del Reglamento interno.
- Reporte de horas extras según el huellero
- Planillas de descanso del mes de Agosto y Septiembre.
- Copia de fórmula de los recargos y de la nomina para verificar los porcentajes y forma como se liquidan los recargos.
- Copia del huellero del señor JONATAN ALEXANDER GARCIA RUIZ del mes de Agosto
- Copia de honorarios, reconocimiento de horas extras

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

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION.

De los Descargos:

La representante legal de la empresa **MR KING GOURMET LTDA VICTORIA EUGENIA TOLOSA** se pronuncia frente A LOS CARGOS:

Revisada la documentación que reposa a folios 9 a 179 del plenario, se revela como se manifestó, una posible inconsistencia en la forma en la que la empresa realiza la liquidación de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos de sus trabajadores, por poner un ejemplo, tomando al azar, encontramos que en la segunda quincena del mes de Agosto de 2019 que corresponde a las semanas del 16 al 31, el trabajador JONATAN ALEXANDER GARCIA RUIZ, laboro el día 19 de Agosto de 2019 que era un día festivo, sin embargo, en la planilla visible a folio 80 en su reverso, se observa que en la liquidación de dicha quincena, no figura el valor de ese día festivo ni del domingo correspondiente al 25 de agosto de 2019.

Respecto a ese punto me permito dar contestación: En primer lugar, el día 19 de Agosto que efectivamente corresponde a un día festivo el señor JONATAN ALEXANDER GARCIA RUIZ no laboro como consta en la planilla del huellero la cual anexo a la presente.

El dominical correspondiente al día 25 de Agosto de 2019 no lo laboro como consta en la planilla del huellero que anexo que este día aparece porque el día 24 de agosto hubo un evento en el cual se prolongo hasta la 1:30 de la madrugada del día Domingo. Como consta en el desglose de horas extras y recargos, estas horas extras fueron cancelados en la respectiva quincena, y el no laboro ese día. Con lo anterior. Se demuestra que efectivamente el cargo endilgado a la empresa no prospera por lo manifestado y demostrado con la prueba documental que se allega el presente libelo.

La empresa en mención, incumplió lo dispuesto en los artículos 162 numeral 2º, 168 y 179 del código sustantivo del trabajo, pues se reitera, existen posibles falencias en la forma en la que se liquidó el trabajo suplementario y los recargos nocturnos, dominicales y festivos para el periodo comprendido entre los meses de junio de 2019 y primera quincena de enero de 2020.

El descanso compensatorio para el trabajador que labore excepcionalmente los domingos, esto es, 1 o 2 domingos al mes, está regulado por el artículo 180 del código sustantivo del trabajo que dice: "El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Como medio de prueba anexo planilla de descansos de cada uno de los trabajadores de la empresa donde consta que ellos tienen su descanso dentro de la semana siguiente al domingo laborado, situación que puede evidenciarse en las planillas del huellero.

A si mismo cuando laboran más de tres dominicales al mes uno de ellos se le cancela con su respectivo cargo y se les da un día de compensatorio como lo prevé la ley. así:

El descanso compensatorio remunerado lo regla el artículo 181 del código sustantivo del trabajo que señala:

"El trabajador que labore Habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del código sustantivo al Trabajo.

Presunta violación al Artículo 162, numeral 2º del código sustantivo del trabajo. Por cuanto presuntamente no se cumplió con la obligación de solicitarla autorización a este ministerio para laborar horas extras o si se cuenta con ella, no fue allegada, pese a realizarse requerimiento en ese sentido. En este punto debo aclarar que efectivamente en años anteriores se había solicitado dicha autorización, con la entrada en vigencia del sistema de salud y seguridad en el trabajo la ARL solicita que se dé un reporte de las horas laboradas por cada trabajador para dar la certificación que se debe

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

anexar en la oficina de trabajo, ya se ha solicitado que nos visiten para que sea la ARL la que determine cuantas horas extras debe laborar cada uno de los trabajadores, debido a que la empresa tiene horario por turnos hay días en que los trabajadores no laboran las 8 horas y hay días ocasionales que laboran un poco más a la fecha aún no recibimos respuesta por parte de la ARL. Anexo copia de la última carta enviada a la ARL y aún no hemos obtenido respuesta alguna. Como se puede observar, la empresa en ningún momento ha sido renuente al cumplimiento de la normatividad laboral, hemos estado atentos en solicitar el permiso del ministerio del trabajo, pero por la negligencia de la ARL de no otorgarnos en su momento la certificación, hasta la fecha del día de hoy no contamos con este documento, por lo que no se ha podido presentar dicha solicitud.

Casos en que se requiere autorización del ministerio para laborar horas extras

Es más sencillo determinar en qué casos no se requiere pedir autorización para laborar horas extras y son las actividades señaladas en el artículo 162 del código sustantivo del trabajo.

- 1. En trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.*
- 2. En trabajadores del servicio doméstico.*
- 3. En labores continuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en un lugar o sitio de trabajo.*

Cabe anotar también que dentro de la empresa hay personas de confianza y manejo como son: la señora MARIA DE LOS ANGELES ROMERO quien desempeña el cargo de jefe de cocina y el señor CARLOS JULIO VERGARA quien es el jefe de meseros sin embargo, cuando ellos se quedan se les reconoce y pagan las horas laboradas de más.

Valga la pena manifestar que las autorizaciones para laborar horas extras expedidas por el Ministerio de Trabajo, se hacen mediante una resolución, la cual por su naturaleza jurídica es un acto administrativo definido como la manifestación de la voluntad de la administración, tendiente a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo derechos para los administrados o en contra de éstos, tiene como presupuestos esenciales su sujeción al orden jurídico y el respeto por las garantías y derechos de los administrados. La autorización para laborar horas extras o trabajo suplementario, se encuentra reglamentada en el Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015 que en su tenor literal, señala lo siguiente: "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. 2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos Página 3 de 5 expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran. 3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la pro la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso. 4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales. (Decreto 995 de 1968, art. 1)"

De los Alegatos de Conclusión.

La representante legal de la empresa **MR KING GOURMET LTDA VICTORIA EUGENIA TOLOSA** se pronuncia frente A LOS CARGOS:

Revisada la documentación que reposa a folios 9 a 179 del plenario, se revela como se manifestó, una posible inconsistencia en la forma en la que la empresa realiza la liquidación de horas extras,

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

recargos nocturnos, dominicales y festivos de sus trabajadores, por poner un ejemplo, tomando al azar, encontramos que en la segunda quincena del mes de Agosto de 2019 que corresponde a las semanas del 16 al 31, el trabajador JONATAN ALEXANDER GARCIA RUIZ, laboro el día 19 de Agosto de 2019 que era un día festivo, sin embargo, en la planilla visible a folio 80 en su reverso, se observa que en la liquidación de dicha quincena, no figura el valor de ese día festivo ni del domingo correspondiente al 25 de agosto de 2019.

Respecto a ese punto me permito dar contestación: En primer lugar, el día 19 de Agosto que efectivamente corresponde a un día festivo el señor JONATAN ALEXANDER GARCIA RUIZ no laboro como consta en la planilla del huellero la cual anexo a la presente.

El dominical correspondiente al día 25 de Agosto de 2019 no lo laboro como consta en la planilla del huellero que anexo que este día aparece porque el día 24 de agosto hubo un evento en el cual se prolongo hasta la 1:30 de la madrugada del día Domingo. Como consta en el desglose de horas extras y recargos, estas horas extras fueron cancelados en la respectiva quincena, y el no laboro ese día. Con lo anterior. Se demuestra que efectivamente el cargo endilgado a la empresa no prospera por lo manifestado y demostrado con la prueba documental que se allega el presente libelo.

La empresa en mención, incumplió lo dispuesto en los artículos 162 numeral 2º, 168 y 179 del código sustantivo del trabajo, pues se reitera, existen posibles falencias en la forma en la que se liquidó el trabajo suplementario y los recargos nocturnos, dominicales y festivos para el periodo comprendido entre los meses de junio de 2019 y primera quincena de enero de 2020.

El descanso compensatorio para el trabajador que labore excepcionalmente los domingos, esto es, 1 o 2 domingos al mes, está regulado por el artículo 180 del código sustantivo del trabajo que dice: "El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Como medio de prueba anexo planilla de descansos de cada uno de los trabajadores de la empresa donde consta que ellos tienen su descanso dentro de la semana siguiente al domingo laborado, situación que puede evidenciarse en las planillas del huellero.

A sí mismo cuando laboran más de tres dominicales al mes uno de ellos se le cancela con su respectivo cargo y se les da un día de compensatorio como lo prevé la ley. así:

El descanso compensatorio remunerado lo regla el artículo 181 del código sustantivo del trabajo que señala:

"El trabajador que labore Habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del código sustantivo al Trabajo.

Presunta violación al Artículo 162, numeral 2º del código sustantivo del trabajo. *Por cuanto presuntamente no se cumplió con la obligación de solicitar la autorización a este ministerio para laborar horas extras o si se cuenta con ella, no fue allegada, pese a realizarse requerimiento en ese sentido. En este punto debo aclarar que efectivamente en años anteriores se había solicitado dicha autorización, con la entrada en vigencia del sistema de salud y seguridad en el trabajo la ARL solicita que se dé un reporte de las horas laboradas por cada trabajador para dar la certificación que se debe anexar en la oficina de trabajo, ya se ha solicitado que nos visiten para que sea la ARL la que determine cuantas horas extras debe laborar cada uno de los trabajadores, debido a que la empresa tiene horario por turnos hay días en que los trabajadores no laboran las 8 horas y hay días ocasionales que laboran un poco más a la fecha aún no recibimos respuesta por parte de la ARL. Anexo copia de la última carta enviada a la ARL y aún no hemos obtenido respuesta alguna. Como se puede observar, la empresa en ningún momento ha sido renuente al cumplimiento de la normatividad laboral, hemos estado atentos en solicitar el permiso del ministerio del trabajo, pero por la negligencia de la ARL de no otorgarnos en su momento la certificación, hasta la fecha del día de hoy no contamos con este documento, por lo que no se ha podido presentar dicha solicitud.*

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

Casos en que se requiere autorización del ministerio para laborar horas extras

Es más sencillo determinar en qué casos no se requiere pedir autorización para laborar horas extras y son las actividades señaladas en el artículo 162 del código sustantivo del trabajo.

4. En trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.
5. En trabajadores del servicio doméstico.
6. En labores continuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en un lugar o sitio de trabajo.

Cabe anotar también que dentro de la empresa hay personas de confianza y manejo como son: la señora MARIA DE LOS ANGELES ROMERO quien desempeña el cargo de jefe de cocina y el señor CARLOS JULIO VERGARA quien es el jefe de meseros sin embargo, cuando ellos se quedan se les reconoce y pagan las horas laboradas de más.

En los alegatos de conclusión allegados por la empresa MR KING GOURMET LTDA no se evidencia autorización para trabajo suplementario, quedando esta situación sin subsanar, ni superar.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es necesario tener en cuenta que los artículos 122 y 123 de la Constitución Política de Colombia establecen los límites que se deben observar en el cumplimiento de las competencias dadas al Ministerio del Trabajo y la competencia se encuentra establecida en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, este último subrogado por el Decreto 2351/65, artículo 41, modificado por la ley 584/00, artículo 97 de la ley 50/90 y las conferidas por el Decreto 1293 de 2009.

Este despacho es competente para resolver el presente proceso 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".

El artículo 486 del C.S.T, modificado por el artículo 7 de la ley 1610 de 2013 da la facultad a esta cartera ministerial para imponer las multas a las personas que infrinjan la normatividad laboral, e igualmente el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, dispone que la sanción administrativa tiene función correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, La ley y los tratados internacionales, que se deben observar en las relaciones laborales.

Conocidas ya las normas que facultan a este despacho; se procede a realizar una verificación del contenido de las pruebas que fueron allegadas al expediente a fin de determinar, si efectivamente la empresa **MR KING GOURMET LTDA**, vulnero las normas que les fueron endilgadas.

En virtud de lo anterior se hace 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 frente a la infracción que se le endilga.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Dio origen al procedimiento administrativo sancionatorio que se concluye, en contra de la empleadora, queja radicada ante esta Dirección Territorial por los solicitantes, con el número 11EE2019721500100003269 de 29 de Noviembre de 2019 en la cual informa "inconsistencia en la forma de liquidación de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos por parte de la empresa **MR KING GOURMET LTDA**.

Que como consecuencia de la queja anteriormente mencionada la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control y de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Boyacá, profirió el Auto No. 1881 de fecha 11 de Diciembre del 2019, en el

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

cual se ordena iniciar un Procedimiento Administrativo sancionatorio en contra de la empleadora **MR KING GOURMET LTDA.** En el mismo se comisionó al Doctor **JOSE ALIRIO VARGAS OTALORA,** Inspector de Trabajo de Tunja de la Dirección Territorial de Boyacá quien mediante Auto No 02 de 02 de Enero de 2020 se dispone a practicar las siguientes diligencias, en el cual el empleador debería acreditar:

_Allegar nómina del mes de junio al mes de Diciembre de 2019 en la que conste el pago de salarios, horas extras, trabajo dominical y festivos.

-Copia del reglamento de trabajo

_ Copia de Resolución mediante el cual autorizan a la empresa para laborar horas extras

-programación de horas extras

Por su parte, la gerente de la empleadora **MR KING GOURMET LTDA,** allega por escrito con el radicado No. 11EE2020721500100000193 de 24 de Enero de 2020, donde se pronuncia frente a los hechos y adjunta unos documentos.

Este despacho realizando el análisis al material probatorio deduce frente a los hechos imputados que: el salario fue cancelado al trabajador pero que no se encuentran debidamente liquidados.

B. 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 las normas laborales endilgadas, esto Artículo 162 numeral 2 de Código Sustantivo del trabajo, artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, encuentra este despacho lo siguiente:

Numeral 2 del Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo: por cuanto la empresa no cuenta con la autorización por parte del Ministerio de Trabajo y la empresa acepta no tenerla, ni tampoco se subsana esta situación; por lo tanto, este cargo prospera.

-Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo

Pertinente es para el caso que nos ocupa poner de presente la competencia atribuida a esta cartera Ministerial, en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo establece: (*Texto modificado por la Ley 50 de 1990*).

"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

Revisado el caso aleatorio de JONATAN ALEXANDER GARCIA el cual se tomó como ejemplo en aras de verificar la presunta vulneración de este artículo, se encuentra a folio 231 como adjunto del escrito de alegatos de conclusión presentado por la empresa MR KING GOURMET, que efectivamente el día 19 de domingo 25 de Agosto de 2019 el mencionado laboro como consta en la planilla 5 horas, el cual es firmado por el empleado, y al constatar el pago no figura el valor. Por lo que el cargo prospera.

- Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo

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

Conforme se evidencia en la liquidación del trabajador JONATAN ALEXANDER GARCIA que reposa a folio 79 y 80 en su reverso se observa el día festivo trabajado, pero no figura dicho pago. Por lo que el cargo prospera

C. RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA DECISION.

Según la Ley 1610 de 2013 una de las funciones principales de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social está la función Coactiva o de Policía Administrativa: "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 del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad". Las autoridades investidas del poder de policía están facultadas para procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales, a las autoridades del Ministerio del Trabajo, le corresponde en ejercicio del poder de policía administrativa, realizar funciones de vigilancia, protección, control y prevención en el campo laboral.

La finalidad de este procedimiento es sancionar a la persona natural o jurídica que ha infringido la norma.

Así las cosas, de conformidad con los argumentos antes esbozados y teniendo en cuenta que el investigado no acreditó el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los cargos que prosperaron, por lo cual la investigada deberá enfrentar una sanción consistente en multa por incumplir sus obligaciones.

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 el empleador en relación con las normas que reglamenten la obligación de adquirir autorización del ministerio de trabajo para laborar horas extras, la obligación como empleador de cumplir con lo establecida en los artículos 17 y 22 de la ley 100 de 1993, Además de la vulneración al artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, que regula una especial protección del Estado a las mujeres en estado de embarazo.

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. (Artículo 486 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013)

De acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 los criterios de graduación de a sanción 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.

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

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 5000 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 referentes a la autorización para laborar horas extras, no efectuó cotizaciones obligatorias al régimen del Sistema general de pensiones, y por último no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para despedirla en estado de embarazo, considerando los siguientes criterios:

-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 no ocupa y de conformidad con lo descrito en la parte considerativa se vulneraron normas de obligatorio cumplimiento y más sabiendo que la protección de los trabajadores tiene un carácter de derecho fundamental y merecen especial protección del estado. y con la gravedad de que se trata de una persona en estado de estabilidad laboral reforzada.

- **Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas:** este criterio de graduación de sanción permite dar celeridad e impulso a los procesos, sancionatorios bajo el principio de economía, en caso de que dicho pronunciamiento y aceptación fuera efectivo para el curso del procedimiento sancionatorio, se tomara como una circunstancia de atenuación que se puede compensar en todo o en parte con otro criterio de graduación de la sanción y cuando exista una pena mínima a imponer, esto en razón a que la empresa acepto que no realizo la afiliación de la trabajadora al sistema general de seguridad social en pensiones.

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.

En mérito de lo anteriormente expuesto este despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa **MR KING GOURMET LTDA**, identificado con NIT.800029003-0 ubicado en la carrera 10 N 24-98 de Tunja, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a la empresa **MR KING GOURMET LTDA** Identificada con NIT No.826001852-1, una multa por valor de **CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 5.000.000) M/CTE**, equivalente a cinco (05) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes a la fecha de la expedición de

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

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, mmosquera@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.

ARTICULO 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.

ARTÍCULO QUINTO: De no ser posible notificar la Resolución en forma electrónica, se debe notificar la presente resolución en los términos señalados por el artículo 68 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, informando que contra la misma proceden los recursos de reposición y Apelación, el primero ante este Despacho y el segundo ante el Despacho de la Dirección Territorial de Boyacá, los cuales deberán 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.

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

Dado en Tunja a los tres (03) días del mes de Marzo de 2022

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CLAUDIA ESPERANZA MEJIA TARAZONA

Inspectora de Trabajo

Dirección Territorial de Boyacá

Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de
Resolución de Conflictos