

AVISO

LA SUSCRITA AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

HACE CONSTAR:

Que mediante comunicación Oficial de fecha **21 de febrero de 2017** se citó a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** con el fin de notificarle personalmente el contenido de la Resolución **3830** del **28 de diciembre 2016** expedida por el doctor **CESAR AUGUSTO QUINTERO ARENAS** coordinador grupo de prevención, inspección, vigilancia y control, acto administrativo que en su parte resolutive reza:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** con el numero de identificacion tributario Nit: 900460979-2 y representada legalmente por el señor **MAURICIO RICARDO PASTRANA SANDOBAL** y/o quien haga sus veces y con direccion de notificacion judicial CARRERA 50 NO. 91-70 de la ciudad de Bogota, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia

ARTÍCULO SEGUNDO: MULTAR a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** on el numero de identificacio tributario Nit:900460979-2 Y presentada legalmente por el seño **MAURICIO RICARDO PASTRANA SANDOBAL** y/o quien haga sus veces, con multa equivalente a 50 salarios minimos legales mensuales vigentes, que corresponde a la suma de **treinta y cuatro millones cuatrocientos setenta y dos mil setacientos pesos m/cte (\$34.472.700oo)**, con destino al Servicio Nacional de aprendizaje (SENA), de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia

La reclamante **ESPERANZA BENAVIDEZ** ebenavides19820@gmail.com de la ciudad de Bogotá

A la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** CARRERA 50 No. 91-70 de la ciudad de bogota.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente Resolución a lo dispuesto en el artículo 74 y ss, de ley 1437 de 2011 código de procedimiento administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), e informar que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de **REPOSICION** y en subsidio de **APELACION** ante la Dirección territorial Bogotá, interpuestos y debidamente sustentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o por aviso según sea el caso.

ARTÍCULO CUARTO: ADVERTIR a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** que en caso de no realizar la consignación del valor de la multa en termino de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la resolución que impone la multa, se cobraran intereses moratorios a la tasa legalmente prevista.

ARTICULO QUINTO: LIBRAR las demás comunicaciones pertinentes

Para todos los efectos legales, el presente **AVISO** se fija hoy **26 de abril de 2018**, en un lugar visible de esta **COORDINACION** por el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de su fijación.

Para todos los efectos legales, el presente **AVISO** se fija

El presente Aviso se desfija hoy _____, siendo las _____.

MARIA PACHECO REYES

Proyectó: Maria Pacheco.

C:\Documents and Settings\lelopez\Mis documentos\CITACIONES Y NOTIFICACIONES
EXPEDIENTES\FORMATO AVISO.doc.doc

AVISO

LA SUSCRITA AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

HACE CONSTAR:

Que mediante comunicación Oficial de fecha **5 mayo de 2017** se citó a la reclamante **ESPERANZA BENAVIDES** con el fin de notificarle personalmente el contenido de la Resolución **3830** del **28 de diciembre 2016** expedida por el doctor **CESAR AUGUSTO QUINTERO ARENAS** coordinador grupo de prevención, inspección, vigilancia y control, acto administrativo que en su parte resolutive reza:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** con el numero de identificacion tributario Nit: 900460979-2 y representada legalmente por el señor **MAURICIO RICARDO PASTRANA SANDOBAL** y/o quien haga sus veces y con direccion de notificacion judicial CARRERA 50 NO. 91-70 de la ciudad de Bogota, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia

ARTÍCULO SEGUNDO: MULTAR a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** on el numero de identificacio tributario Nit:900460979-2 Y presentada legalmente por el seño **MAURICIO RICARDO PASTRANA SANDOBAL** y/o quien haga sus veces, con multa equivalente a 50 salarios minimos legales mensuales vigentes, que corresponde a la suma de **treinta y cuatro millones cuatrocientos setenta y dos mil setecientos pesos m/cte (\$34.472.700oo)**, con destino al Servicio Nacional de aprendizaje (SENA), de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia

La reclamante **ESPERANZA BENAVIDEZ** ebenavides19820@gmail.com de la ciudad de Bogotá

A la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** CARRERA 50 No. 91-70 de la ciudad de bogota.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente Resolución a lo dispuesto en el artículo 74 y ss, de ley 1437 de 2011 código de procedimiento administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), e informar que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de **REPOSICION** y en subsidio de **APELACION** ante la Dirección territorial Bogotá, interpuestos y debidamente sustentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o por aviso según sea el caso.

ARTÍCULO CUARTO: ADVERTIR a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** que en caso de no realizar la consignación del valor de la multa en termino de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la resolución que impone la multa, se cobraran intereses moratorios a la tasa legalmente prevista.

ARTICULO QUINTO: LIBRAR las demás comunicaciones pertinentes

Para todos los efectos legales, el presente **AVISO** se fija hoy **26 de abril de 2018**, en un lugar visible de esta **COORDINACION** por el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de su fijación.

Para todos los efectos legales, el presente **AVISO** se fija

El presente Aviso se desfija hoy _____, siendo las _____.

MARIA PACHECO REYES

Proyectó: Maria Pacheco.

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 3 8 3 0)

(2 8 DIC 2016)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL Y SE IMPONE UNA SANCIÓN A LA EMPRESA **"SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS"**

El Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, en uso de sus facultades legales, en especial la establecida en la Resolución Ministerial 2143 del 28 de mayo de 2014 la cual deroga los artículos 1 al 7 de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, del Código Sustantivo del Trabajo artículos 485 y 486, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965 y modificado por los artículos 97 de la Ley 50 de 1990 y 20 de la Ley 584 de 2000, la Ley 1610 de 2013, el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Convenio 81 de 1947 de la Organización Internacional del Trabajo y demás normas concordantes y.

CONSIDERANDO:

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Este Despacho como garante del cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad Social, procede a emitir el presente acto administrativo de primera instancia como resultado de la averiguación preliminar y el Procedimiento Administrativo Sancionatorio adelantado en contra de la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS.**, por la presunta violación a las normas laborales y de seguridad social, con relación a:

El citado quejoso sustentó su reclamación con los siguientes fundamentos fácticos *en los cuales el mismo manifestó:*

"(...) Nos adeudan el mes de marzo a la fecha, nos incumplen las fechas de pago y se nos dice que nos esperemos hasta más de un mes."

Nos retienen el valor de los aportes por no tener para pagar aportes y ellos no nos pagan cumplidamente (...)"

2. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO:

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS.**, con Número de identificación Tributario: Nit. 900460979 - 2 y Representada Legalmente por el señor **MAURICIO RICARDO PASTRANA SANDOVAL** o quien haga sus veces, con dirección de notificación judicial Carrera 50 No. 91 – 70 de la ciudad de Bogotá.

3. SISTESIS DE LOS HECHOS :

Los hechos que originaron esta actuación se resumen así:

28 DIC 2016

RESOLUCION (0 0 3 8 3 0) DE 2016

HOJA No. 2

“Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa laboral”

Que mediante Auto Número 1424 del 27 de mayo de 2016 la Coordinación del Grupo de Prevención Inspección, Vigilancia y Control, Comisionó a la Inspección Treinta y Seis de Trabajo para adelantar Averiguación Preliminar y continuar con el Procedimiento Administrativo Sancionatorio de conformidad con la Ley 1437 de 2011 contra la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS**, teniendo en cuenta los hechos descritos en la queja. (Folio 4)

El día 31 de mayo de 2016, el funcionario comisionado procede a revisar certificado de existencia y representación legal generado por RUES (Registro único empresarial y social) de la cámara de comercio de Bogotá, encontrando que la última renovación la realizó en el año 2015. (Folio 5)

Mediante radicado 7311000 – 107142 de fecha 7 de junio de 2016 se informa al querellante por correo electrónico registrado en el escrito de la queja que está fue comisionada a la Inspección de trabajo No. 36. (Folio 6 y 7)

Mediante Auto de fecha 9 de junio de 2016, el funcionario comisionado conoce de la queja y procede a dar apertura a la Averiguación Preliminar. (Folio 8)

Mediante Oficio radicado 7311000 – 109510 del 9 de junio de 2016, se hace requerimiento de documentos para el esclarecimiento de los hechos a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS**. (Folio 9)

Mediante radicado 127549 del 6 de julio de 2016, la empresa SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS da respuesta a requerimiento de documentos incluye CD con los siguientes documentos que obran en los folios 10 al 55. Listado de empleados, Contrato de trabajo de trabajadores vigentes, nómina de diciembre 2015 y de enero a mayo de 2016, Desprendible de pago de diciembre de 2015 y de enero a mayo de 2016 y prima de servicios primer semestre de 2016, Certificado ARL, Planillas integral de aportes al sistema de seguridad social año 2015 y 2016, evidencia de entrega de dotación 2015, evidencia de socialización Reglamento Interno de trabajo, acta de reuniones de comité de convivencia y COPASST, evidencia de consignación de cesantías año 2015, evidencia de los intereses sobre las cesantías, evidencia de pago prima del año 2015.

Mediante oficio No. 7311000 – 166598 del día 20 de septiembre de 2016, se comunica a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS**, que se cierra la etapa de averiguación Preliminar y se continúa con el Procedimiento Administrativo Sancionatorio. (Folio 56)

Mediante oficio 7311000 – 177593 de fecha 12 de octubre de 2016, se cita al Representante Legal de la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** para que se notifique del contenido del Auto de Formulación de Cargos No. 00003645 del 27 de septiembre de 2016 que obra en el folio 57.

El día 25 de octubre de 2016 se notifica personalmente al señor MAURICIO RICARDO PASTRANA SANDOVAL en calidad de Representante Legal de la empresa SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS, el Auto No. 00003645 del 27 de septiembre de 2016 el cual obra en el Folio 62.

Mediante Auto de trámite con fecha 6 de diciembre de 2016, se decreta “tégase como pruebas las allegadas al proceso en la etapa de averiguación preliminar, se continua con el Procedimiento Administrativo Sancionatorio, y se corre traslado para alegatos de conclusión el cual obran en el Folios 70.

Vencido el termino fijado en el Artículo 47 del CPACA, este Despacho mediante oficio que obra en el folio 71 del día 7 de diciembre de 2016, corre traslado para Alegatos de Conclusión de conformidad al artículo 10 de la ley 1610 de 2013, librando comunicado al representante legal de la empresa investigada y se le otorga tres días para presentar los alegatos de conclusión.

Mediante Radicado 199713 del día 15 de diciembre de 2016, la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS**, presenta alegatos de conclusión que obra en el folio 72 al 78.

RESOLUCION (003830) DE 2016

*“Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa laboral”***4. ANALISIS DE LAS PRUEBAS**

Analizadas en su conjunto y de manera integral los documentos aportados como pruebas obrantes en el expediente de acuerdo con la naturaleza de la queja, el Despacho puede establecer que la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** violó la norma Laboral y de Seguridad Social con las conductas que se describen a continuación:

CARGO PRIMERO: Presunto incumplimiento a la norma laboral con relación al plazo para la autoliquidación y aporte al Sistema de Seguridad Social.

La empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** de acuerdo con las copias de las Planillas Integrales allegadas al Despacho, realizó los aportes al Sistema de Seguridad Social en las siguientes fechas para los años 2015 y 2016, documentos que obran en los folios 12 al 27.

Para el año 2016 la Pensión de abril la planilla con número de radicación 13084688 fue cancelada el 24 de mayo de 2016. (8 días), para marzo la planilla número de radicación 11233059 fue cancelada el 20 de abril (6 días), para febrero la planilla con número de radicación 10234453 fue cancelada el 17 de marzo (3 días), Para enero la planilla con número de radicación 9530905 fue cancelada el 17 de febrero (5 días).

Para el año 2015 la Pensión de diciembre la planilla con número de radicación 8720925 fue cancelada el 18 de enero, para noviembre la planilla con número de radicación 8293603 fue cancelada el 12 de enero (28 días), para noviembre la planilla con número de radicación 8720881 fue cancelada el 18 de enero (34 días), para octubre la planilla con número de radicación 7191462 fue cancelada el 14 de diciembre (27 días), para septiembre la planilla con número de radicación 6069760 fue cancelada el 3 de noviembre (19 días), para agosto la planilla con número de radicación 6035945 fue cancelada el 28 de septiembre (14 días), para julio la planilla con número de radicación 4455836 fue cancelada el 19 de agosto (1 día), para julio 2015 la planilla con número de radicación 7235066 fue cancelada el 18 de noviembre (92 días), para junio 2015 la planilla con número de radicación 4222447 fue cancelada el 21 de julio (7 días), para mayo 2015 la planilla con número de radicación 3366442 fue cancelada el 17 de junio (1 día), para febrero la planilla con número de radicación 938593 fue cancelada el 16 de junio (95 días) y para enero la planilla con número de radicación 463769 fue cancelada el 16 de junio de 2015. (123 días)

De acuerdo a lo contemplado en el Decreto 1670 de 2007, para las empresas con menos de 200 empleados y que sus dos últimos dígitos del NIT estén entre 73 al 79 el día hábil de vencimiento es el día décimo, fecha en que le corresponde a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** con Nit. 900460979 – 2, hacer los aportes de sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social y analizando los documentos aportados se evidencia que los aportes los realizaron fuera de estas fechas.

CARGO SEGUNDO: Presunto incumplimiento a la norma laboral con relación a los periodos de pago del salario CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO ARTÍCULO 134. PERIODOS DE PAGO.

En los documentos que obran en los folios 28 al 54 aportados por la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** como evidencia de pago de salarios se encontró que los pagos se han realizado en las siguientes fechas para el año 2016:

Para mayo el salario lo cancelo entre el 15,10 y 6 de Junio, para abril lo cancelo el 6 y el 11 de mayo, para marzo lo cancelo entre el 8,9,11,13 de abril y para febrero lo cancelo el 11 de marzo.

CARGO TERCERO: Presunto incumplimiento entrega de dotación ARTÍCULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.

La empresa investigada **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** presenta documentos que evidencia la entrega de dotación para el año 2015, pero para el año 2016 informan al Despacho que no ha

28 DIC 2016

RESOLUCION (003830) DE 2016

HOJA No. 4

“Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa laboral”

entregado, lo cual es una muestra de que no ha cumplido con su obligación de entregar dotación cada 4 meses es decir abril agosto y diciembre, oficio que obra en el folio 10.

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

5.1. Sobre el Cargo Formulado: Esta Coordinación formuló los siguientes cargos a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS.**, los cuales se encuentran típicamente establecidos en la norma laboral.

CARGO UNICO: Presunto incumplimiento a la norma laboral con relación al plazo para realizar la autoliquidación y aporte al Sistema de Seguridad Social **DECRETO 1670 DE 2007 Artículo 2.**

CARGO SEGUNDO: Presunto incumplimiento a la norma laboral con relación a los periodos de pago del salario **CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO ARTÍCULO 134. PERIODOS DE PAGO.**

CARGO TERCERO: Presunto incumplimiento entrega de dotación **ARTÍCULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.**

5.2. Sobre los descargos y alegatos de conclusión: A continuación el Despacho procede a realizar un análisis y valoración jurídica de los cargos formulados a la empresa, de los descargos y alegatos de conclusión presentados en el proceso sancionatorio y las consideraciones del Despacho para tomar la decisión de fondo.

Con respecto a los **descargos**, la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS.**, a pesar de ser notificada del Inicio del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, de acuerdo al documento que obra en el expediente, y de ser notificado el Auto de Formulación de cargos no los presentó a pesar de haber tenido el tiempo para hacerlo y del derecho a la defensa que le asiste. Es necesario advertir que se surtió los trámites procesales en los tiempos que determina la ley y garantizando en debida forma el Debido proceso contemplado en artículo 29 de Constitución Política de Colombia.

Sobre los **alegatos de conclusión**, la empresa investigada presenta los siguientes argumentos de defensa que obran en el folio 72 al 78.

(...) “Frente a la presunta violación del decreto 1670 de 2007, me permito allegar cuadro detallado con la debida especificación de los aportes realizados con detallado de fecha, para poder establecer, que la conducta desplegada por la denunciada no les atribuible, tal como lo manifiestan los trabajadores denunciantes, en razón a que ellos manifiestan que dicha conducta perduro en el tiempo, modo y lugar desde su vinculación y no desde un cierto determinado tiempo, toda vez, que se debe establecer por parte del despacho con total claridad es el lapso de tiempo de la presunta violación al decreto en mención.”

*“Al pago de salarios de conformidad con el artículo 134 del Código Sustantivo de Trabajo se realizaron los pagos de los salarios en debida forma, y cuando hubo problemas de carácter administrativo o contables, se acordó de manera verbal con los empleados denunciantes el pago posterior para no desconocer su derecho al pago de salarios y o incumplimiento del mismo, toda vez, que la empresa desde tiempo atrás presento inconvenientes de tipo económico ajenos al manejo administrativo, y fue necesario acudir a préstamos bancarios para cubrir estos vacíos a los correspondientes pagos de las contraprestaciones prestadas de los trabajadores a favor de **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS.**, identificada con NIT 900.460.979 – 2.”*

RESOLUCION (003830) DE 2016

“Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa laboral”

“Así mismo lo concerniente a la suministro de dotación, vestido y calzado de conformidad el artículo 230 del C.S.T., es menester aclararle al despacho, que endilgar la presunta violación al mismo, por parte de la denunciada, no queda claro con exactitud cuales empleados quejosos eran acreedores de dicho beneficio, toda vez, que si no es esclarecido por parte de los quejosos incurrirían en una falsa denuncia, por no narrado en este ítem, ya que no hay la suficiente carga probatoria para esclarecer cada una de las presuntas violaciones formuladas en el pliego de cargos – Auto No. 3645 de fecha 27 de septiembre del 2016”.

(...)

CONSIDERACIONES GENERALES

Tratándose de aspectos de competencia del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, quien ostenta la calidad de policía laboral y de seguridad social, encargado de verificar e inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral y del sistema general de seguridad social por parte de los agentes que se vinculan por un contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades y además, en caso de encontrar infracciones de dichas disposiciones, tiene la potestad para imponer sanciones pecuniarias de acuerdo a lo previsto en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo de Trabajo, este Despacho presenta las siguientes consideraciones a nivel general del caso en comento:

Frente a la apreciación presentada en los alegatos de conclusión en donde el representante de la empresa manifiesta que “ (...) no hay la suficiente carga probatoria para esclarecer cada una de las presuntas violaciones formuladas en el pliego - Auto No. 3645 de fecha 27 de septiembre de 2016” se hace necesario recordarle al Representante Legal de la empresa investigada que la presente Investigación Administrativa se inicia motivada por una queja radicada inicialmente en el MINISTERIO DE SALUD y trasladada por competencia a este ente Ministerial con radicado No. 85483 del 4 de mayo de 2016.

Este Despacho en la etapa de averiguación preliminar realizó el correspondiente análisis de los documentos aportados por la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS** con el Radicado No. 127549 del 6 de Julio de 2016 y que obran como prueba en los folios 11 al 55; al encontrar méritos continua con el Procedimiento Administrativo Sancionatorio y procede a la formulación de cargos. Los documentos relacionados en el Numeral 4 del presente Auto corresponden a las pruebas que tiene el Despacho para tomar la decisión de fondo si la empresa investigada no logra desvirtuar los tres cargos formulados.

Sobre el **cargo primero** de la violación al **Decreto 1670 DE 2007 Artículo 2**, se realizó el análisis de los Planillas de Aportes al Sistema de Seguridad Social del año 2015 y del año 2016, encontrando que la empresa realizó los aportes fuera de las fechas establecidas por el Decreto: Se considera que la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS**, con su proceder puso en riesgo el Sistema de Seguridad Social y los derechos de sus trabajadores al realizar los Aportes al Sistema de Seguridad Social integral fuera de las fechas establecidas en el citado decreto, siendo su obligación hacerlo de acuerdo a su Número de identificación tributaria el día décimo hábil del mes, incumpliendo con esta conducta con la normatividad en Seguridad Social.

Esta conducta de realizar los Aportes al Sistema de Seguridad Social de sus trabajadores fuera de las fechas establecidas por la normatividad laboral de sus trabajadores independiente a que cancele los intereses de mora que se causen por el incumplimiento, es una muestra de la violación al Decreto, lo cual afecta considerablemente la Estabilidad del Sistema de Seguridad Social y los derechos fundamentales de sus empleados contemplados en la Constitución Política.

Cuando no se cancela la Seguridad Social Integral o se paga tardíamente se afecta el recibir la prestación de los servicios por parte de las entidades involucradas en el Sistema de Seguridad Social, ya que estas entidades verifican el pago oportuno de las prestaciones económicas que están establecidas en las norma

28 DIC 2016

RESOLUCION (003830) DE 2016

HOJA No. 6

“Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa laboral”

constitucionales y legales y es competencia de este ente Ministerial hacerlas cumplir, quedando en firme el cargo enunciado.

Con relación al **cargo segundo** en el **CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO ARTÍCULO en su Artículo 134. PERIODOS DE PAGO**. Dice: “1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.”

La empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS**, de acuerdo a los documentos aportados realizo el pago de salario fuera de los parámetros establecidos en el citado artículo. Para los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio del año 2016.

La empresa investigada manifiesta en los alegatos de conclusión que “cuando hubo problemas de carácter administrativo o contables, se acordó de manera verbal con los empleados denunciantes el pago posterior para no desconocer su derecho al pago de salarios y o incumplimiento del mismo, toda vez, que la empresa desde tiempo atrás presento inconvenientes de tipo económico ajenos al manejo administrativo” frente a estos argumentos de defensa es importante tener en cuenta que si bien es cierto la situación económica de algunas empresas del sector de la salud es de conocimiento Público, también es cierto, que los trabajadores no tienen por qué asumir las pérdidas de la empresa, los problemas económico, la liquidez de las empresas, son problemas o situaciones que no se pueden trasladar a los trabajadores, ni son de su responsabilidad y por ende no tienen por qué asumir los problemas económicos y de iliquidez de la empresa, quedando en firme el cargo enunciado.

Sobre el Salario es importante tener en cuenta los pronunciamientos de la constitución política y de la Justicia Ordinaria.

En la Constitución Política: El artículo 1º de la Constitución Política de Colombia consagra el trabajo como uno de los principios fundamentales del Estado Social de Derecho, el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas y el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia consagra “(...) la remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo” como uno de los principios mínimos fundamentales de la ley laboral colombiana.”

Los pronunciamientos de la Justicia Ordinaria a través de las diferentes Sentencias, como es el caso de lo contemplado en la **Sentencia T-157/14 de la Magistrada ponente Maria Victoria Calle Correa:**

“(...) 5. El derecho al trabajo y al pago oportuno del salario. Reiteración de jurisprudencia

“5.1. El derecho al trabajo adquiere una particular importancia desde el preámbulo de la Constitución Política, al ser consagrado como un valor fundante del Estado colombiano, a efectos de alcanzar un orden político, económico y social justo. Seguidamente, el artículo 1º de la Carta determina que Colombia es un Estado Social de Derecho, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. Bajo estas directrices, el trabajo se constituye en fundamento del Estado colombiano, en un derecho y un deber de todas las personas, y en una actividad objeto de protección y salvaguarda especial, sea ésta pública o privada. Así, lo ratificó esta Corporación:

“[...] dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta; y además, que constituye la actividad libre y lícita del hombre, que no sólo contribuye a su desarrollo y dignificación personal sino también al progreso de la sociedad, bien que se trate de una actividad independiente o subordinada.

“Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa laboral”

“[...] El trabajo como derecho, implica una regulación fundada en la libertad para seleccionarlo, por lo que, salvo las restricciones legales, consiste en la realización de una actividad libremente escogida por la persona dedicando a ella su esfuerzo intelectual o material, sin que puedan impedírsele los particulares ni el Estado a quien, por el contrario, le compete adoptar las políticas y medidas tendientes a su protección y garantía”^[53].

“5.2. Específicamente, la Constitución contiene una serie de normas que protegen el trabajo subordinado, entra éstas se encuentran el artículo 25 que señala que “[e]l trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”; y el artículo 53 que determina la atribución del Congreso de expedir un estatuto del trabajo bajo unos principios mínimos fundamentales, entre los que se puede mencionar la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, que debe ser suficiente para garantizar al trabajador y a su familia una existencia digna. Otros principios orientados a la protección del trabajo son la estabilidad en el empleo; la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; las facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; el principio pro operario referente a la favorabilidad en beneficio del trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación del derecho; la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; la garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad, y la garantía del derecho al pago oportuno del salario y las pensiones legales, y su reajuste periódico.

“5.3. La protección del trabajo no solo es de origen constitucional, sino que se ha plasmado en instrumentos internacionales que por virtud del artículo 93 de la Carta Política, hacen parte de la normativa fundamental de nuestro país, al ser incorporados al bloque de constitucionalidad^[54], como, por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 23)^[55];

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7)^[56]; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” (art. 6)^[57], y los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT ratificados por Colombia.

“5.4. En este orden de ideas, puede afirmarse que el derecho al trabajo, como un valor fundante del Estado Social de Derecho, compromete a las autoridades públicas con la protección del trabajador frente a posibles abusos del empleador. Así lo ha señalado la Corporación:

^[53] Sentencia C-107 de 2002 (M. P. Clara Inés Vargas Hernández). En la sentencia SU-484 de 2008 (M. P. Jaime Araujo Rentería), la Corporación señala como acciones del Estado para hacer cumplir el principio constitucional del trabajo, la planeación económica, la nacionalización o colectivización de las empresas, la prelación a los trabajadores en la venta de empresas del Estado, la dirección de la economía, la reforma agraria y el acceso a la tierra de los trabajadores agrarios, un sistema fiscal pensado en la progresividad, etc.

^[54] Entre muchas otras, puede consultarse la sentencia C-191 de 1998 (M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz).

^[55] “Artículo 23.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

^[56] “Artículo 7.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

^[57] “Artículo 6.- Derecho al Trabajo. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuvan a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”.

28 DIC 2016

RESOLUCION (003830) DE 2016

HOJA No. 8

“Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa laboral”

“[E]l **derecho al trabajo** surge con particular importancia a partir del Preámbulo de la Constitución, a efectos de ser protegido en la perspectiva de un orden político, económico y social justo. A lo cual concurre el artículo 1 ibídem otorgándole un valor fundante en el Estado Social de Derecho que entraña Colombia, ámbito en el que le corresponde a las autoridades proveer a su garantía en condiciones dignas y justas, es decir, atendiendo a la realización de los fines del Estado materializando los atributos y consecuencias del derecho al trabajo. Así entonces, dentro de la órbita estatal, a partir de políticas laborales consonantes con la dignidad y justicia que deben irradiar el derecho al trabajo, le compete al Legislador establecer normas tendientes a salvaguardar los intereses del empleado frente al empleador. Vale decir, es tarea fundamental del Estado en general, y del Legislador en particular, promover las condiciones jurídicas y fácticas necesarias a la reivindicación del trabajo, en el entendido de que la libertad de empresa con criterio rentable implica a su vez una función social en cabeza de los empleadores, función ésta que en términos constitucionales tiene como primeros destinatarios a los trabajadores de la empresa y, subsiguientemente, a los clientes de sus bienes y servicios”^[58] (negritas originales).

5.5. En decisión posterior, esta Corporación indicó que el trabajo cuenta con una triple naturaleza constitucional^[59]. Por una parte, (i) es valor fundante del régimen democrático y del Estado Social de Derecho, por otra, (ii) es un derecho fundamental de desarrollo legal y, por último, (iii) es una obligación social (arts. 1, 25 y 53 C.P.). Por este motivo el trabajo es “objeto de una especial salvaguarda por parte del Estado, no sólo por razón de esa particular naturaleza, sino porque permite poner de realce la primacía de otros principios igualmente protegidos, como el respecto a la dignidad humana y a los derechos fundamentales de las personas que como trabajadores adelantan una actividad tendiente a desarrollar su potencial físico o mental, en aras de la provisión de los medios necesarios para su subsistencia y sostenimiento familiar”^[60].

“5.6. Entonces, siendo la protección del trabajo un principio constitucional, la norma superior impone a todos los órganos del Estado, en todos sus niveles (nacional, departamental, distrital y local), a las ramas del poder público (Legislativa, Ejecutiva y Judicial) y a los órganos de control (Ministerio Público y Contraloría General de la Nación) y electorales, la obligación de desarrollar políticas orientadas a la ampliación y protección del empleo, su conservación, la creación de nuevos puestos de trabajo para combatir la desocupación y la preservación de las condiciones laborales más benéficas para los trabajadores, lo que incluye una adecuada compensación^[61]. Por lo tanto, todos aquellos actos que realice el Estado en contravía del principio de protección del trabajo estarán en contra de la Constitución.

“5.7. Ahora bien, la Constitución ha establecido que además de las características intrínsecas del trabajo, es indispensable que éste se realice en condiciones dignas y justas, “es decir, su realización en un entorno sin características humillantes o degradantes o que desconozca los principios mínimos fundamentales establecidos por la Constitución, y además que permita su desarrollo en condiciones equitativas para el trabajador”^[62]. En este orden de ideas, el hecho de que el artículo 25 de la Constitución consagre el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, implica que la protección no sólo se extienda a los principios dispuestos en el artículo 53 de la Constitución, sino que además comprenda la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, a la libertad sexual, entre otros^[63].

^[58] Sentencia C-019 de 2004 (M. P. Jaime Araujo Rentería).

^[59] Sentencia C-100 de 2005 (M. P. Álvaro Tafur Galvis). Posición inicialmente planteada en la sentencia T-011 de 1998 (M. P. José Gregorio Hernández Galindo).

^[60] Ibídem. En este mismo sentido pueden consultarse las sentencias T-009 de 1993 (M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-579 de 1995 (M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz), C-657 de 1997 (M. P. José Gregorio Hernández Galindo), C-1064 de 2001 (M. P. Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño) y T-611 de 2001 (M. P. Jaime Córdoba Triviño).

^[61] Así lo señaló la Corporación en sentencia C-521 de 1995 (M. P. Antonio Barrera Carbonell): “En virtud de su consagración como un derecho [el trabajo], nuestra Constitución compromete al Estado en el deber de protegerlo, creando, estimulando e incentivando las condiciones socioeconómicas propicias que promuevan una oferta de oportunidades laborales para todas aquéllas personas en capacidad de trabajar, expidiendo la normatividad que asegure unas relaciones laborales “dignas y justas”, con arreglo a los principios fundamentales básicos y mínimos ideados por el Constituyente y, en ejercicio de su capacidad de intervención, limitando los abusos que pueden engendrarse al amparo de las leyes del mercado y del principio de la autonomía de la voluntad, o regulando las condiciones requeridas para racionalizar la economía con el fin, de asegurar el pleno empleo de los recursos humanos, la distribución equitativa de las oportunidades y los beneficios del desarrollo, especialmente en lo laboral, y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores”.

^[62] Sentencia C-107 de 2002 (M. P. Clara Inés Vargas Hernández).

^[63] Sentencia C-898 de 2006 (M. P. Manuel José Cepeda Espinosa).

“Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa laboral”

“5.8. También hace parte del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la adecuada retribución o remuneración obtenida por la actividad laboral desplegada, es decir, el salario, que en todo caso debe colmar las necesidades y urgencias de quien efectúa la actividad laboral, y que se entienden vitales porque buscan garantizar no solo los derechos fundamentales de quien trabaja sino de su núcleo familiar dependiente, en aspectos tan trascendentales como vivienda, vestido, alimentación, educación, salud, entre otros¹⁶⁴. Así las cosas, el pago periódico y completo del salario pactado constituye un derecho del trabajador y una obligación a cargo del empleador, cuyo incumplimiento afecta los derechos a la subsistencia y al trabajo en condiciones dignas y justas¹⁶⁵.”

“5.9. En consecuencia, el Estado acorde con el artículo 53 de la Constitución, es el llamado a garantizar ese salario vital y móvil¹⁶⁶, que tiene como propósito mantener el poder adquisitivo del trabajador¹⁶⁷, para que de esta forma se permita satisfacer el consumo de las cosas necesarias y el goce de los bienes indispensables para una vida digna. Ahora bien,

“la noción de salario ha de entenderse en los términos del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo – relativo a la protección del salario–, ratificado por la Ley 54 de 1992, que en el artículo 1° señala:

“El término ‘salario’ significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

“Esto quiere decir que para efectos del significado que en nuestro ordenamiento ha de tener la voz salario y, sobre todo, para la pro-tección judicial del derecho a su pago cumplido, deben integrarse todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que puedan asignarles la ley o las partes contratantes. Así, no sólo se hace referencia a la cifra quincenal o mensual percibida por el empleado –sentido restringido y común del vocablo–, sino a todas las cantidades que por concepto de primas, vacaciones, cesantías, **horas extras** –entre otras denominaciones–, tienen origen en la relación laboral y constituyen remuneración o contraprestación por la labor realizada o el servicio prestado”¹⁶⁸ (negritas fuera de texto).

Entonces, se entiende que el concepto de salario, en la resolución de problemas jurídicos semejantes al que ocupa a esta Sala de Revisión, comprende “todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que puedan asignarles la ley o las partes contratantes”¹⁶⁹, es decir, que abarca conceptos como primas, cesantías, vacaciones, horas extras, etc.

“5.10. En relación con el pago oportuno del salario a los trabajadores durante la ejecución de las relaciones laborales, la Corporación ha desarrollado una doctrina que es importante retomar en el presente caso:

“Se llega así, a la postulación de una serie de principios que, partiendo de la necesidad de superar el desequilibrio connatural al intercambio entre empleador y empleado, revelan un instituto jurídico –el salario–, central dentro del desarrollo de una sociedad como la colombiana. Ha dicho la Corte:

“Bajo el entendido de la especial situación de desigualdad que se presenta en las relaciones de trabajo, el legislador ha arbitrado mecanismos que de alguna manera buscan eliminar ciertos factores de desequilibrio, de modo que el principio constitucional de la igualdad, penetra e irradia el universo de las relaciones de trabajo.

“Precisamente, el principio a trabajo igual salario igual se traduce en una realización específica y práctica del principio de igualdad.

¹⁶⁴ Sentencia SU-484 de 2008 (M. P. Jaime Araujo Rentería).

¹⁶⁵ Sentencia T-234 de 1997 (M. P. Carlos Gaviria Díaz).

¹⁶⁶ El tema del salario mínimo, vital y móvil es desarrollado en la sentencia SU-995 de 1999 (M. P. Carlos Gaviria Díaz).

¹⁶⁷ Este concepto es tomado de la sentencia SU-400 de 1997 (M. P. José Gregorio Hernández Galindo).

¹⁶⁸ Sentencia SU-995 de 1999 (M. P. Carlos Gaviria Díaz).

¹⁶⁹ *Ibidem*. En igual sentido la sentencia T-435 de 2006 (M. P. Humberto Antonio Sierra Porto).

28 DIC 2016

RESOLUCION (003830) DE 2016

HOJA No. 10

“Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa laboral”

“Constitucionalmente el principio se deduce:

- Del ideal del orden justo en lo social y lo económico, que tiene una proyección en las relaciones de trabajo (preámbulo, arts. 1o, 2o y 25 C.P.).
- Del principio del reconocimiento a la dignidad humana, que necesariamente se manifiesta en la garantía del derecho al trabajo en condiciones dignas que aseguren un nivel de vida decoroso (arts. 1o, 25 y 53, inciso final C.P.).
- Del principio de igualdad pues la naturaleza conmutativa del contrato de trabajo, traducida en la equivalencia de las prestaciones a que se obligan las partes, el suministro de la fuerza de trabajo a través de la prestación del servicio, y la remuneración o retribución mediante el salario, se construye bajo una relación material y jurídica de igualdad que se manifiesta en el axioma de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario que se paga por este (art. 13 C.P.).
- De los principios sobre la igualdad de oportunidades, que supone naturalmente no sólo la correspondencia o el balance que debe existir entre el valor del trabajo y el valor del salario, sino con respecto a los trabajadores que desarrollan una misma labor en condiciones de jornada y eficiencia iguales; el establecimiento de la remuneración mínima vital y móvil “proporcional a la calidad y cantidad de trabajo”, e incluso, la “irrenunciabilidad de los beneficios mínimos” establecidos en las normas laborales, pues el trabajo realizado en ciertas condiciones de calidad y cantidad tiene como contraprestación la acreencia de una remuneración mínima que corresponda o sea equivalente a dicho valor (art. 53 C.P.)^[70]”.

“[...] La idea o principio que anima la garantía de percibir los salarios y las demás acreencias laborales, se asienta en una valoración cualitativa, antes que en una consideración meramente cuantitativa. Las aspiraciones del trabajador a un mejor nivel de vida, y las posibilidades de planear la distribución de sus ingresos, todo a partir de la asignación económica establecida en la ley o el contrato de trabajo, son razones que impulsan y respaldan al funcionario judicial para exigir del empleador un estricto cumplimiento de la obligación al pago oportuno y completo de la remuneración asignada a cada empleado.

“[...] Además, resulta claro que para los trabajadores, los ingresos que reciben por concepto de salario son el resultado justo de la ejecución de una relación contractual, en la que ellos han cumplido las obligaciones y deberes que les corresponden, de modo que resulta lógico, proporcionado y éticamente plausible, exigir también del empleador, la realización completa de sus compromisos a través de la cancelación cumplida de lo que en derecho y justicia les debe. Se trata entonces, no sólo de proteger el equilibrio y el bienestar económico que se derivan de la prestación de servicios personales, sino de garantizar la integridad del vínculo jurídico que surge entre las partes, evitando que se abuse y se desconozcan derechos legítimamente adquiridos y constitucionalmente garantizados, como realización parcial del orden justo y la convivencia pacífica para todos los asociados”^[71].

“5.11. Así, el derecho de todo trabajador a que su empleador remunere sus labores por medio del pago oportuno del salario tiene carácter fundamental, toda vez que “el derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental. La cumplida cancelación del salario está íntimamente ligada a la protección de valores y principios básicos del ordenamiento jurídico”^[72]. Debido a su carácter fundamental, el Estado tiene el deber de asegurar que el pago oportuno de la remuneración originada en una relación laboral se encuentre protegida contra violaciones o amenazas, en concordancia con las obligaciones de respeto y garantía de los derechos humanos de sus habitantes^[73] y con el artículo 2 de la Carta Política^[74].(...)”

^[70] Sentencia C-521 de 1995 (M. P. Antonio Barrera Carbonell).

^[71] Sentencia SU-995 de 1999 (M. P. Carlos Gaviria Díaz).

^[72] Sentencia SU-995 de 1999 (M. P. Carlos Gaviria Díaz). La Corte precisó en la sentencia T-992 de 2005 (M. P. Humberto Antonio Sierra Porto) que el “incumplimiento prolongado pone al trabajador y a su núcleo familiar en una situación de indefensión”.

^[73] Obligaciones contenidas, entre otros, en el artículo 1.1. de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, cuyo desconocimiento acarrea la responsabilidad internacional del Estado colombiano. Sentencia T-992 de 2005 (M. P. Humberto Antonio Sierra Porto).

^[74] El artículo 2 de la Constitución Política de Colombia, establece: “Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. “Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”.

RESOLUCION (003830) DE 2016

“Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa laboral”

Sentencia 36182 del 27 de febrero de 2013 Magistrado Luis Gabriel Miranda Buevas

La sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 36182 del 27 de febrero de 2013 con ponencia del magistrado Carlos Mario Díez Henao manifestó que “no consulta los postulados de la buena fe que el empleador, a sabiendas de que no puede pagar el salario de sus trabajadores o que va a tener dificultades para ello siga manteniendo el contrato laboral y beneficiándose de la fuerza de trabajo de su empleado, cuando lo que en rigor le correspondería es la búsqueda de unas salidas diferentes a la pervivencia de la relación. Del mismo modo, no puede obligarse al trabajador a permanecer y perseverar en un contrato de trabajo cuando no obtiene la contraprestación de sus servicios, de ahí que ante esta circunstancia la ley lo haya habilitado para terminar su relación por justa causa imputable al empleador.”

Sobre el **cargo tercero SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR** previsto en el ARTÍCULO 230 del CST, la empresa investigada aporta documentos que evidencian la entrega de dotación para el año 2015 y del año 2016 informan al Despacho que “año 2016 no se ha entregado”.

La dotación (calzado y overoles), es una prestación social a cargo del empleador que **se debe** suministrar a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo mensual. Se ha de entregar al trabajador una dotación cada 4 meses para un total de tres dotaciones al año. Cada dotación debe constar de un vestido (pantalón y camisa) y un par de zapatos. La dotación se debe entregar al trabajador a más tardar en las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre, a pesar de solicitarle a la empresa presentar las evidencias del cumplimiento de esta norma laboral, la empresa informa que no la ha entregado para el año 2016, en los descargos manifiesta que “no queda claro con exactitud cuales empleados quejosos eran acreedores de dicho beneficio, toda vez, que si no es esclarecido por parte de los quejosos incurrirían en una falsa denuncia” frente a lo cual se informa que no se están declarando derecho, este Despacho a nivel general está verificando el cumplimiento a las normas laborales por parte de la empresa investigada, quedando en firme el cargo enunciado.

Con los alegatos de Conclusión presentados la empresa no logra desvirtuar ninguno de los tres cargos formulados por lo cual se continúa con el procedimiento Administrativo Sancionatorio y se procederá a tomar la decisión de Fondo.

Esta Coordinación aplicara sanciones pecuniarias enmarcadas dentro de las normas y la ley, ya que se encuentra claramente comprobada la transgresión a las normas laborales; el incumplimiento merece un reproche por parte de esta Coordinación ya que aunque se puede evidenciar en el caso de los aportes al Sistema de Seguridad Social, que el empleador realiza los Aportes, lo hace fuera del día hábil establecido en las normas laborales. Ese comportamiento del empleador pone en riesgo en alguna medida la Sostenibilidad del Sistema, a los trabajadores y a sus familias.

Dentro de la relación laboral se establece que existe una parte débil económicamente, que es el empleado, quien vive de su salario y merece que se le garantice un trabajo decente, a recibir oportunamente pagos de salarios, a realizar sus aportes al sistema de seguridad social integral, así mismo a contar con una seguridad y salud en el trabajo, a la entrega de dotación entre otros, los cuales se ve afectado cuando las empresas incumplen las normas laborales.

Estas conductas por parte de las empresas, facultan al Estado Colombiano a través del Ministerio del Trabajo para Inspeccionar, vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad social, lo cual redundará en la protección de los trabajadores. El incumplimiento por parte de los empleadores a estos cuerpos normativos acarrea las sanciones legales, pues pone en riesgo los derechos fundamentales de sus subalternos de tener un trabajo en condiciones dignas y justas.

Finalmente, las actuaciones Administrativas Sancionatorias desarrolladas por este ente Ministerial, son consecuencia de las facultades atribuidas al Inspector del Ministerio de Trabajo, quien ostenta la calidad de Policía Administrativa Laboral quien es el encargado de verificar e inspeccionar el cumplimiento de la

28 DIC 2016

RESOLUCION (**003830**) DE 2016

HOJA No. 12

“Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa laboral”

normativa laboral y del sistema general de seguridad social; quien además cumple con una labor de prevención, la cual conlleva a realizar recomendaciones y/o avisar en este caso a la empresa investigada que si bien es cierto la conducta desplegada merece un reproche, también es cierto que se previene de no volver a cometer esta clase de actuaciones, ya que se le instó a cumplir con las normas laborales y de Seguridad Social.

Si bien es cierto la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS.**, ha estado dispuesta a atender los llamados de este Ministerio en el transcurso del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, no pasa lo mismo con lo referente al cumplimiento de las normas laborales, argumentos que serán tenidos en cuenta al momento de imponer la multa por parte de este Ministerio.

6. RAZONES DE LA SANCION

De acuerdo con el artículo **486** numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, se encuentran previstas las sanciones administrativas que serán equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción.

La conducta en que incurrió la empresa investigada **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS.**, da méritos para aplicar una sanción pecuniaria y el criterio de graduación de la sanción se fundamenta en los siguientes parámetros:

Ante la demostración del incumplimiento de la normatividad laboral por parte de la empresa investigada, corresponde a este ente ministerial, dentro de su actuar como policía administrativa que es definida como “autoridades de policía del trabajo”, con facultades coercitivas que se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicar el principio de proporcionalidad y de ser pertinente sancionar a los responsables del incumplimiento de la norma laboral.

El principio de proporcionalidad es definido *“dentro de un Estado social de derecho; el contenido de toda decisión discrecional de las autoridades administrativas de carácter general o particular, debe corresponder, en primer término a la ley, ajustarse a los fines de la norma que la autoriza, ser proporcional a los hechos que se sirven de causa o motivo y responder a la idea de la justicia material”*.

Por ello la sanción cumplirá en el presente caso una función correctiva y ejemplarizante porque se evidencia que la conducta del cargo imputado ha sido reiterada de un mes a otro, y esta situación no puede volverse costumbre por parte del empleador. Según lo dispone el artículo 50 de la ley 1437 de 2011, 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.

Conforme a las normas anteriormente citadas, **los criterios de graduación** que aplican al presente asunto por la conducta del investigado **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS.**, es la siguiente: **1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.** La empresa al no realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social en las fechas establecidas, al no cancelar los salarios en las fechas establecidas y al no entregar la dotación pone en riesgo a sus trabajadores y a las personas que dependen económicamente de esta.

Dado que, al realizar el análisis y verificación integral de la documentación que obra en el expediente de setenta y ocho (78) folios, los antecedentes fácticos, las actuaciones administrativas laborales, los descargos y alegatos de conclusión presentadas por la empresa investigada y las consideraciones descritas en el análisis y valoración jurídica en el acápite correspondiente y a la luz de la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y de las competencias asignadas a las inspecciones de trabajo derivadas de la Ley 1610 de Enero 2013, el Despacho llega a la convicción de que la empresa investigada

28 DIC 2016

HOJA No. 13

RESOLUCION (**003830**) DE 2016

“Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa laboral”

SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS., ha incurrido en un hecho sucesivo de violación a las Normas Laborales y Sociales, como consta en los documentos anteriormente enunciados.

En mérito de lo expuesto, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS.**, con Número de identificación Tributario: Nit. 900460979 – 2 y Representada Legalmente por el señor **MAURICIO ROCARDO PASTRANA SANDOVAL** o quien haga sus veces, con dirección de notificación judicial carrera 50 No. 91 – 70 de la ciudad de Bogota, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: MULTAR a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS.**, con Número de identificación Tributario: Nit. 900460979 – 2 y Representada Legalmente por el señor **MAURICIO ROCARDO PASTRANA SANDOVAL** o quien haga sus veces, con una multa equivalente a 50 salarios mínimos legales mensuales vigentes, que corresponde a la suma de **treinta y cuatro millones cuatrocientos setenta y dos mil setecientos pesos m/cte. (\$34.472.700.oo)**, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente Resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 74 y s.s. de Ley 1437 de 2011 Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), e informar que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de **REPOSICIÓN** y en subsidio de **APELACIÓN** ante la Dirección Territorial de Bogotá, interpuestos y debidamente sustentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o por aviso según sea el caso.

ARTÍCULO CUARTO: ADVERTIR a la empresa **SALUD OCUPACIONAL SOLIDARIA SAS.**, que en caso de no realizar la consignación del valor de la multa en término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la resolución que impone la multa, se cobraran intereses moratorios a la tasa legalmente prevista.

ARTICULO QUINTO: LIBRAR las demás comunicaciones pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CESAR AUGUSTO QUINTERO ARENAS
Coordinador Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

NOV 13 11 11 AM '18

0038301000000

THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

IN RE: [Illegible]

[Illegible]

ARTICLE

ARTICLE [Illegible]

ARTICLE [Illegible]

ARTICLE [Illegible]

ARTICLE [Illegible]

ARTICLE [Illegible]

ATTORNEY GENERAL

[Handwritten signature]

OSCAR RUIZ

[Illegible]