

La Virginia 5 de septiembre del 2023

Fecha: 2023-09-05 10:50:41 am

Remitente: Sede: D. T. RISARALDA

Depon: INSPECCIÓN LA VIRGINIA

Destinatario CARLOS GARCIA CLAVIJO

Anexos: 0 Folios: 1



Al responder por favor citar este número de radicado



Señor

**CARLOS GARCIA CLAVIJO**

Propietario Establecimiento de Comercio:

Asaditos y Calditos

Celular: 3128462696

Correo electrónico: hernandog195125@gmail.com

Calle 9 No 8B - 19

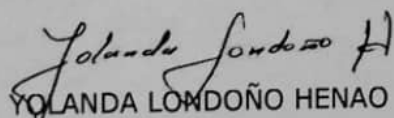
La Virginia, Risaralda

**ASUNTO:** NOTIFICACION POR AVISO Resolución 0329 del 25 de julio del 2023  
Por medio del cual se resuelve Procedimiento Administrativo Sancionatorio  
Radicacion: 05EE2022706600100003610  
Querellado **CARLOS GARCIA CLAVIJO / ASADITOS Y CALDITOS**

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO al señor **CARLOS GARCIA CLAVIJO** en calidad de propietario del establecimiento ASADITOS Y CALDITOS, de la Resolución 0329 Por medio del cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio. Proferido por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social.

En consecuencia, se entrega una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en diez (10) folios por ambos lados y uno por una cara, se le advierte que copia del presente aviso se publicará en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 6 al 11 de septiembre de 2023, además que la notificación se considera surtida al día siguiente a la entrega de este aviso.

Cordialmente,



**YOLANDA LONDOÑO HENAO**  
Auxiliar Administrativa

Anexo :10 folios por ambos lados y un folio por una cara de la Resolución 0329

**Elaboró:**

Yolanda Londoño Henao  
Auxiliar Administrativa  
Inspección la Virginia

**Revisó:**

Yolanda Londoño Henao  
Auxiliar Administrativa  
Inspección La Virginia

**Aprobó:**

Yolanda Londoño henao  
Auxiliar Administrativa  
Inspección la Virginia

COMUNICACIÓN AVISO RESOLUCION N° 0329 ASADITOS Y CALDITOS

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



Libertad y Orden

ID\_15025027

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
TERRITORIAL DE RISARALDA  
INSPECCION DE TRABAJO DE LA VIRGINIA**

Radicación: 05EE2022706600100003610

Querrellado: CARLOS GARCIA CLAVIJO / ASADITOS Y CALDITOS

**RESOLUCION No. (0329)**

(La Virginia, 25 de julio de 2023)

**"Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"**

**LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO ADSCRITA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL MUNICIPIO DE LA VIRGINIA RISARALDA.**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

**I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al empleador **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS** con Nit **10190410-7**, teléfono: 3208705017, ubicado en la Calle 9 N° 8B -19 en el Municipio de La Virginia- Risaralda, correo electrónico: [jarvigarcia@outlook.com](mailto:jarvigarcia@outlook.com); actividad económica principal: I5611 servicio de restaurante.

**II. HECHOS**

Mediante radicado interno N°11EE202290664000000483 de fecha 01 de febrero de 2022, se recibió en este despacho queja interpuesta en contra del empleador Carlos Garcia Clavijo identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, expresando que: (Fl.1)

- ... "despido injustificado" ...
- ... "me mintió porque me dijo que estaba asegurado y luego me entere hace poco que ni seguro, ni pensión, ni cesantías, ni horas extras, ni recargos nocturnos ni nada de ley me estaba pagando" ...
- ... "sufri acoso laboral" ...
- ... "ninguna de la cocina tiene carne de manipulación de alimentos, no usan guantes" ...

Con radicado N°08SE20229066400000551 de fecha 14 de febrero de 2022, la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, respondió al oficio anteriormente descrito, el cual fue debidamente comunicado via correo electrónico por medio de la empresa de correo 472 por. (fl 3)

Que el 23 de marzo de 2022, se realizó inspección general en normas laborales al establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, atendida por su empleador, quien no presentó de sus trabajadores la documentación requerida, consistente en: (fls 7 al 13)

- Registro de horas extras, vacaciones y dotación.
- Nómina primer trimestre de 2022.
- Pago de auxilio de transporte, prima de servicios, cesantías e intereses.
- Afiliación a Seguridad Social y Caja de Compensación.
- Reglamento Interno de Trabajo.

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

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Perfil Sociodemográfico.
- Contratos Laborales.

Mediante radicado N°11EE2022906640000001546, de fecha 23 de marzo de 2022, se interpuso ante este ente ministerial un Derecho de Petición el cual solicitaba: (fl 14)

*... " se inicie una pronta intervención e investigación del ya mencionado restaurante debido a unas graves fallas con sus empleados y empleadas donde a ninguno le tiene su dotación debida, donde les permiten incluso sin carnet de manipulación de alimentos, donde las permite trabajar con tos y gripe fuerte y hasta con dolor de cabeza, hasta con esmalte y aretes y demás accesorios al personal de cocina, adicional de ello a ninguno tiene asegurado, ni les paga lo de ley como debe de ser, ni sus prestaciones sociales, ni seguridad social, poniendo en peligro sus propias vidas donde puede presentar algún tipo de accidente laboral y no estar asegurados".....*

Que el 05 de abril de 2022, fue respondido el anterior derecho de petición, siendo comunicado al solicitante mediante la oficina 472 via correo electrónico, con radicado N°08SE2022906640000001604. (fls 15 al 16)

Por medio de radicado N°11EE2022906640000001860 de fecha 8 de abril de 2022, el señor Carlos García Clavijo, adjunto los siguientes documentos: (fls 17 al 45)

- Listado de ocho (8) trabajadores.
- Nómina de pago de febrero y marzo de 2022, sin firma de los trabajadores.
- Contratos de trabajo a término fijo de los siguientes empleados:
 

a) Clara Ines Sema Manrique	C.C 42.024.307
b) Martha Cecilia Garcia	C.C 42.024.855
c) Angela Maria Gallego	C.C 42.026.828
d) Maria Liliana Castaño	C.C 1.087.550.586
e) Andrea Marcela Gonzalez	C.C 1.087.553.750
f) Migdalia Del Carmen Mendoza	C.C 12.018.326
g) Noreidis Maibelin Herrera	C.C 27.313.343
h) Carmen Edilia Oropeza	C.C 22.338.457 (NO ESTA FIRMADO POR LAS PARTES)

Que el 19 de Julio de 2022 con radicado N°05EE2022706600100003610, se presentó la siguiente queja: (fl 46)

*... " las siguientes lineas son para denunciar al señor Carlos Garcia Dueño del Restaurante la fondita ubicada en el virginia" ...*

*... " Somos 18 empleados no tenemos seguro social trabajamos más de 8 horas de trabajo el sueldo está por debajo del minimo no tenemos primas ni vacaciones ni liquidación nada no tenemos nada solo acoso laboral no paga los domingos ni feriados ni dobles solo nos aumenta el trabajo pedimos por favor una investigación para que nos ayuden a tener nuestros beneficios que nos ofrece la ley del trabajo como derecho." ....*

Con auto comisorio N°957, se asignó expediente a la suscrita Inspectora de Trabajo para que adelantase y decidiera investigación en materia de derecho laboral. (fls 47 al 48)

Con auto No. 972 del 19/07/2022, se inició averiguación preliminar en contra del empleador Carlos García Clavijo, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, propietario del establecimiento de comercio: Asaditos y Calditos, acompañada de oficio de requerimiento documental y solicitud de autorización de notificación electrónica, comunicada el 22/08/2022 la cual fue recibida por el empleador con GUIA 472 N° RA386217075CO el 24/08/2019. (fls 50 al 58).

Que el 31 de agosto de 2022 el señor Carlos García Clavijo, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, propietario del establecimiento de comercio Asaditos y Calditos, autorizó ser notificado por vía electrónica al correo: hernandog195125@gmail.com. (fl 59)

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

Mediante radicado N°11EE2022906640000004315, de fecha 31 de agosto de 2022, se interpuso ante este ente ministerial un Derecho de Petición el cual solicitaba: (ff 60)

... "En virtud de lo establecido en la Ley 1610 de 2013 en su artículo 3 numeral 3, que la faculta para intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo solicitó concederme una acción conciliadora con mis empleados" ....

Que el 08 de noviembre de 2022, fue respondido el anterior derecho de petición, siendo comunicado al solicitante por medio de la oficina 472. (ffs 61 al 66)

Por medio de auto No. 01853 del 17 de noviembre de 2022, se comunicó al señor Carlos Garcia Clavijo, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, propietario del establecimiento de comercio: **ASADITOS Y CALDITOS**, la existencia de mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio, actuación remitida a las partes jurídicamente interesadas por medio de radicados No 08SE2022906640000005065 y 08SE2022906640000005067 el 28 de noviembre de 2022. (ffs.67 al 71).

El día 13 de diciembre de 2022, se profirió Auto Nro. 01954 "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra del empleador **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, propietario del establecimiento de comercio: Asaditos y Calditos, notificado por medio electrónico el día 27 de diciembre de 2022. (ffs 85 al 93)

Que el 12 de enero de 2023 con radicado N°05EE202390664000000147, el señor **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, allego copia del RUT y Camara de Comercio. (ffs 95 al 98)

El día 18 de noviembre de 2023, mediante oficio con radicado interno Nro. 11EE202390664000000253, el propietario del establecimiento de comercio: **ASADITOS Y CALDITOS**, señor Carlos Garcia Clavijo, presentó escrito de descargos en el término legal estipulado para el efecto. (ffs 99 al 107)

Que el 25/01/2023 este despacho expidió auto de traslado de alegatos de conclusión N° 066 el cual fue comunicado correspondientemente al investigado por medio de la oficina 472 el 30/01/2023. (ffs 113 al 115)

Que el 23 de mayo y hasta el 13 de junio de los presentes a la suscrita le concedieron vacaciones, mediante Resolución N° 00165 de 2023. (ff 116)

### III. FORMULACIÓN DE CARGOS

A través del Auto No. 01954 de fecha 13 de diciembre de 2022, este despacho inició procedimiento administrativo sancionatorio y formuló los siguientes cargos al señor Carlos Garcia Clavijo, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**:

(...)

#### **CARGO PRIMERO**

Presunta violación a los artículos 17 y 22 de la Ley 100 de 1993, por no afiliar y pagar los aportes a la seguridad social - pensiones a los trabajadores.

#### **CARGO SEGUNDO**

Presunta violación a los artículos 161,162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 al exceder la jornada máxima legal sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo.

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

**CARGO TERCERO**

Presunta violación a los artículos 186, 187, 189, 192, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no pago de prestaciones sociales a los trabajadores.

**CARGO CUARTO**

Presunta violación al artículo 2 de la Ley 15 de 1959, por NO pago del auxilio de transporte a que tienen derecho sus trabajadores.

**CARGO QUINTO**

Presunta violación al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, por NO pago del salario mínimo mensual Legal Vigente. - SMMLV a que tienen derecho sus trabajadores.

**CARGO SEXTO**

Presunta violación al artículo 486 por no presentación de los documentos requeridos por este despacho.

(...)

**IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN**

Aportadas por parte del querellado:

1. Nóminas de pago de sueldos de los meses de febrero y marzo de 2022. (fls. 20 al 21)
2. Contratos laborales de trabajo a término fijo, correspondientes a los colaboradores del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**. (fls. 22 al 45)
3. Certificado de Matricula Mercantil de Persona Natural con fecha de renovación 03/01/2023. (fls. 96 al 97)
4. Formulario de Registro Único Tributario. (fl. 98)

Decretadas de oficio:

1. Acta de Inspección General en Normas Laborales realizada el 23/03/2022. (fls. 7 al 10)

**V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

El propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**; señor Carlos Garcia Clavijo presentó descargos como respuesta al Auto N°01954 del día 13 de diciembre de 2022 con radicado interno N° 11EE20239066400000253 del 18/01/2023 a folio 99, así:

Se transcribe igual que el texto

... "Solicito de manera muy respetuosa y en el transcurso del procedimiento administrativo sancionatorio se tengan en cuenta las siguientes consideraciones a los hechos que originan el proceso administrativo sancionatorio:

1. Soy persona emprendedora que trato de salir adelante con mi familia, pero no cuento con un capital definido que me permita apalancar el negocio y enfrentarme a las crisis que se han presentado en los últimos años como son pandemia de Covid 19 que inicio en marzo de 2020, lo cual origino una grave carencia en el ingreso por el cierre temporal del establecimiento.
2. Aún estamos padeciendo ese problema de pandemia, unido además a otros problemas como es el de la llegada de personas extranjeras con necesidades económicas aún más graves que quise favorecer dando empleado, transitorio, además, pues por el hecho de no estar en la legalidad permanentemente se retiran, pues van de paso a otros países o pueden tener mejores ingresos en otras actividades menos legales.

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

3. *Acepto y reconozco el no cumplimiento de las disposiciones vulneradas y es por lo que actualmente estoy haciendo un estudio completo de los costos y gastos que se derivan del negocio y la contribución marginal para sufragarlos y así obtener la rentabilidad necesaria para crecer y mantener la actividad pudiendo generar empleo digno y gratificante.*

*Es de aclarar que por el no cumplimiento de estas disposiciones legales he obtenido beneficio económico mi favor ni tampoco se ha beneficiado un tercero\* ...*

El señor Carlos Garcia Clavijo en calidad de propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, en la presente actuación administrativa NO presento alegatos de conclusión como respuesta al Auto N° 066 del 25 de enero de 2023, debidamente comunicado por la oficina 472 el 30/01/2023 con radicado N° 08SE202390664000000429.

## VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto en especial las conferidas en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021

Después de revisar y analizar detalladamente las evidencias documentales que reposan en el acervo probatorio y, determinar que todas las actuaciones procesales se adelantaron ajustadas a la normatividad pertinente, no hay ninguna actuación viciada de nulidad, por lo que cumpliendo con lo ordenado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA, procede este despacho a resolver el correspondiente procedimiento administrativo.

### A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Partiendo de la génesis, es importante recordar que este procedimiento administrativo se inició a raíz de tres (3) quejas en las cuales se comunicó que empleador Carlos Garcia Clavijo, no pagaba seguridad social, horas extras, prestaciones sociales, dotación entre otros..., a su trabajadores en el establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, reportando un incumplimiento de la ley en el marco laboral, por lo anterior, la Coordinación del Grupo PIVC RCC ordenó iniciar investigación en materia de derecho laboral.

Una vez se inició este proceso, a través de sus etapas se procedió a verificar si era cierto o no lo manifestado por los quejosos, así:

1. Se realizó una inspección de trabajo reactiva en normas laborales el día 23/03/2022, durante esta visita el empleador no presentó de sus trabajadores un registro de horas extras ni vacaciones, cómo tampoco el pago de nómina y auxilio de transporte, aunado a la ausencia de aportes a la seguridad social (EPS-ARLy AFP), parafiscales (ICBF-SENA y CAJA DE COMPENSACION) y prestaciones sociales (PRIMA, VACACIONES, CESANTÍAS E INTERESES) junto con la dotación.
2. El empleador durante esta diligencia manifestó que:

*... "El tema de la pandemia fue la causante de que financieramente no pudiera cumplir con el pago de los aportes a la seguridad social y demás obligaciones, dejando consignada su intención de formalizar sus procesos administrativos dándole prioridad al recurso humano dentro de los términos estipulados de la presente acta"...*

Ahora bien, frente al requerimiento documental que se suscitó una vez finalizó esta inspección de trabajo, el empleador el 04/04/2022 con radicado N°11EE202290664000001860, allego a este despacho oficio junto con algunos documentos de los cuales se observó:

- a. Que las nóminas de pago correspondiente a los meses de febrero y marzo /2022 estan incompletas, y no registran la firma de recibido por parte de los trabajadores.

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

b. En cuanto a los contratos laborales:

- Todos registran fecha de iniciación de labores el 01/01/2022-
- El contrato laboral de la señora Carmen Edilia Oropeza Gonzalez no está firmado por las partes.

Y no presentó las siguientes evidencias:

- a. Registro de vacaciones concedidas para el año 2022.
- b. Constancia de pago de auxilio de transporte año 2022.
- c. Registro de pago de la prima de servicios año 2021.
- d. Afiliación de la seguridad social de sus trabajadores.
- e. Registro de entrega de dotación

Como tampoco las presentó cuando se le solicitaron nuevamente y con mayor especificidad en oficio del 18/08/2022 radicado N°08SE202290664000003577, comunicado el 24/08/2022 mediante GUIA 472 N° RA386217075CO.

Lo anterior, conlleva a deducir que el investigado Sr. Carlos Garcia Clavijo, tiene matricula mercantil N° 18026501, de fecha 16/01/2012, la cual fue renovada el 03/01/2023, lo cual indica que desde el año 2012 hasta la fecha está funcionando **ASADITOS Y CALDITOS**; que la primera queja interpuesta ante este ente ministerial por presunta violación a la normatividad laboral en este establecimiento de comercio fue el 01/02/2022 así:

*... "despido injustificado" ...*

*... "me mintió porque me dijo que estaba asegurado y luego me entere hace poco que ni seguro, ni pensión, ni cesantías, ni horas extras, ni recargos nocturnos ni nada de ley me estaba pagando" ...*

*... "sufrí acoso laboral" ...*

*... "ninguna de la cocina tiene carne de manipulación de alimentos, no usan guantes" ...*

La segunda el 23/03/2022 descrita en el siguiente texto:

*... "se inicie una pronta intervención e investigación del ya mencionado restaurante debido a unas graves fallas con sus empleados y empleadas donde a ninguno le tiene su dotación debida, donde les permiten incluso sin carnet de manipulación de alimentos, donde las permite trabajar con tos y gripe fuerte y hasta con dolor de cabeza, hasta con esmalte y aretes y demás accesorios al personal de cocina, adicional de ello a ninguno tiene asegurado, ni les paga lo de ley como debe de ser, ni sus prestaciones sociales, ni seguridad social, poniendo en peligro sus propias vidas donde puede presentar algún tipo de accidente laboral y no estar asegurados" ...*

y la última y tercera queja el 19/07/2022 manifestando que:

*... "las siguientes lineas son para denunciar al señor Carlos Garcia Dueño del Restaurante la fondita ubicada en el virginia" ...*

*... "Somos 18 empleados no tenemos seguro social trabajamos más de 8 horas de trabajo el sueldo está por debajo del mínimo no tenemos primas ni vacaciones ni liquidación nada no tenemos nada solo acoso laboral no paga los domingos ni feriados ni dobles solo nos aumenta el trabajo pedimos por favor una investigación para que nos ayuden a tener nuestros beneficios que nos ofrece la ley del trabajo como derecho." ...*

Tres (3) quejas referentes a la presunta violación de normas laborales en un mismo año, es decir, que a pesar de que la Ley en este ámbito de acción, rige mucho tiempo antes de estar operando la actividad económica de este establecimiento de comercio, el mismo no la cumplía; y NO es excusa el COVID-19 para que después de más de 8 años de actividad económica activa, el investigado no haya respondido con sus obligaciones legales en materia laboral.

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

Lo anterior, se deduce ya que el este establecimiento de comercio llevaba siete (7) años funcionando y generando ingresos económicos a su propietario antes de la pandemia, que las quejas se pusieron en conocimiento de este despacho un (1) año después de haberse superado la emergencia sanitaria COVID-19, y que, a pesar de que en la Inspección de Trabajo realizada el 23/03/2022, el empleador se comprometió a formalizar lo que la norma laboral reglamenta para con sus trabajadores, cuatro meses (4) después se volvió a presentar una nueva queja por las mismas inconsistencias, y otras adicionales.

Para este despacho es inadmisibile que un empleador viole de esta manera las leyes colombianas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás que las derive, pues a pesar que se abrió una investigación por los hechos narrados en el II título de este acto administrativo con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la violación a la normatividad laboral mediante el debido proceso así: 1.Auto N°01853 Mérito para Iniciar PAS, 2.Auto N° 01954 Formulación de Cargos y 3.Auto N° 066 Traslado de Alegatos de Conclusión, el querrellado nunca allegó las evidencias documentales que hubiesen podido controvertir las irregularidades manifestadas en las quejas y comprobadas en la inspección de trabajo realizada.

De los pocos documentos que se encuentran en el acervo probatorio, se corroboró que la nómina no es válida ya que falta la firma de los trabajadores que dan fe de que recibieron y a conformidad el salario registrado allí, además, de que está incompleta; y en cuanto a lo que respecta a los contratos laborales, todos están con fecha de inicio de labores 1/01/2022, por lo que probablemente los años anteriores se manejaba contratación laboral verbal, lo cual es permitido, pues un contrato de trabajo se puede celebrar de forma escrita o verbal, y según el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo, un contrato de trabajo no requiere de formas especiales para su validez, por lo que no requerirá ser presentado ante notario o firmado por testigos. Es suficiente con la voluntad y el acuerdo entre las partes.

*... "Respecto al contrato de trabajo verbal dice el artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo:*

*Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:*

- 1) La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;*
- 2) La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los periodos que regulen su pago;*
- 3) La duración del contrato." ...*

Sin embargo, para este caso lo que si debe tener en cuenta es que la ley dispone que todo contrato verbal se entenderá como un contrato a término indefinido, así que aplicará lo que la normatividad exige en este tipo de contratación laboral, por lo que desde que inició la actividad económica de ASADITOS Y CALDITOS su empleador debió estar cumpliendo con lo ordenado por la normativa laboral.

*\*/ lo resaltado en negrilla por este despacho\*/*

#### **B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS**

El derecho laboral se configura dentro de la rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como propósito regular el trabajo humano y las relaciones que surgen del mismo.

De dichas relaciones se derivan una serie de obligaciones y deberes tanto para empleadores como para empleados y trabajadores dependientes e independientes.

El Código Sustantivo del Trabajo -CST- es un compendio de normas materializadas bajo la expedición del Decreto Ley 3743 de 1950, con el cual se busca regular las relaciones laborales de trabajadores y empleadores dentro del modelo industrial. Dicho código compila todas aquellas normas que rigen tales relaciones en Colombia, por lo que su estructura se encuentra organizada a través de 492 artículos, dispuestos en tres partes conformadas por títulos y capítulos.



El código laboral ha establecido unos derechos mínimos que no se pueden desconocer, y que además son irrenunciables.

Veamos lo que dice el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo al respecto:

*... "MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo." ...*

Seguidamente el artículo 14 del mismo código señala:

*... "CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley" ...*

Dentro de la valoración jurídica de las normas y los cargos con los hechos probados, se concluye que, para la investigación que nos concierne, se valoró y analizó la inobservancia a la norma laboral, fundamentado en el análisis del acervo probatorio, por lo anterior se procede a resolver los siguientes cargos:

**CARGO PRIMERO**

*Presunta violación a los artículos 17 y 22 de la Ley 100 de 1993, por NO afiliar y pagar los aportes a la seguridad social – pensiones a los trabajadores.*

La normatividad presuntamente trasgredida en cuanto al no pago a seguridad social integral –pensiones – y frente al primer cargo formulado se establece:

*... "ARTÍCULO 17. Modificado por el art.14, Ley 797 de 2003. Obligación de las cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquellos devenguen*

*Salvo lo dispuesto en el artículo 64 de esta ley, la obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúne los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensiona por invalidez o anticipadamente*

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

*\*/ Subrayado y resaltado fuera de texto\*/*

*... " ARTÍCULO 22. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno.*

*El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador." ...*

*\*/Lo Subrayado por este despacho\*/*

Referente a este primer cargo, y con el sentido de esclarecer los hechos objeto de la presente investigación, no existe en el acervo probatorio los documentos soportes que comprueben que el empleador realizaba los aportes a la seguridad social integral, de sus trabajadores, adicional, a que en el acta de la investigación de trabajo a folio 7, en lo que respecta al Sistema de Seguridad Social Integral comunicó que: no los afilia a la seguridad social, no cancela dentro de los plazos legales y no cotiza sobre el salario real devengado, confirmando que la investigada NO cumplió con su responsabilidad del pago de los aportes a la EPS-ARL Y AFP de los trabajadores a su servicio.

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

Ahora bien, en lo que respecta al segundo cargo, formulado así:

**CARGO SEGUNDO**

Presunta violación a los artículos 161, 162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 al exceder la jornada máxima legal sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo.

Y soportado legamente como los siguientes reglamenta:

... "ARTÍCULO 161. DURACIÓN. Modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana" ...

... "ARTÍCULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

... "2. Modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

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

... "ARTÍCULO 167. DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

Límite del trabajo suplementario. Artículo adicionado por el artículo 22, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

\*/ Subrayado y resaltado fuera de texto/

Decreto 1072 de 2015

... "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 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 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." ...

En acta de investigación de trabajo registrada el 23/03/2022, el empleador frente a este tema manifestó que la jornada laboral de sus trabajadores es: de 6:30 am a 4:30 pm y de 5:00 pm a 9:00 pm de domingo a domingo incluido días feriados con un día (1) de descanso, que sus trabajadores no laboran horas extras por lo que no lleva un registro semanal; sin embargo, se contradice frente a lo que comunica ya que de 6:30 am a 4:30 pm suponiendo que se le otorgue una hora de almuerzo al trabajador, (pues el empleador no lo especifica en acta), suman nueve (9) horas laborales, más las cuatro (4) horas de la tardes de 5:00 pm a 9:00 pm darían un total de 13 horas diarias, indicando que el trabajador labora por día cinco (5) horas extras, por lo que sus colaboradores SI trabajan horas extras, empero, su empleador no las reconoce económicamente, como tampoco presentó el permiso de autorización expedido por el Ministerio de Trabajo donde se le otorga cuanto es el máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las cuales no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, y para el caso que nos atañe el empleado(a) labora diario cinco (5) horas extras, lo que suman treinta (30) horas semanales restándole el día de descanso, es decir 18 horas semanales más de las permitidas legalmente.

Confirmando así que NO se desvirtúa a la investigada de este cargo, ya que si hubo violación a la normatividad ostentada.

Continuando con el tercer cargo que se describe a continuación:

... **"CARGO TERCERO**

*Presunta violación a los artículos 186,187,189,192, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no pago de prestaciones sociales a los trabajadores."...*

En cuanto a lo relacionado con el pago de vacaciones establecidos en los artículos 186,187,189 y 192 del Código Sustantivo del Trabajo que reglamenta:

... **"ARTICULO 186. DURACIÓN.**

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. Lo profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados

... **"ARTICULO 187. ÉPOCA DE VACACIONES**

1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el patrono a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
2. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.
3. <Numeral adicionado por el artículo 5º del Decreto 13 de 1967.El nuevo texto es el siguiente: >

*Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas." ...*

... **"ARTÍCULO 189. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES.** <Artículo modificado por el artículo 14 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.
2. <Numeral derogado por el artículo 2 de la Ley 995 de 2005.Ver Notas del Editor. >
3. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador" ...

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

... " **ARTICULO 192. REMUNERACIÓN.** <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente.>

1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.
2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. " ...

Aunado al pago de cesantías y prima de servicios

... " **ARTICULO 249. REGLA GENERAL.** Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año " ...

... " **ARTICULO 306. DE LA PRIMA DE SERVICIOS A FAVOR DE TODO EMPLEADO:** <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016. El nuevo texto es el siguiente > El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

**PARÁGRAFO.** Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título III del presente código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente. " ...

Al mismo tiempo, de que el empleador deberá pagar a sus trabajadores los intereses sobre las cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre, a una tasa del 12% anual, dichos intereses se deben pagar directamente al empleado a más tardar al 31 de enero, lo anterior, amparado en la Ley 50 del año 1990 "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones." expresado así:

... " **ARTÍCULO 99°.-** El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

- 1ª. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.
- 2ª. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente".

En acta de inspección de trabajo a folio (7), el empleador manifestó que no concede las vacaciones, que no lleva registro de vacaciones, que no compensa vacaciones durante la vigencia de los contratos pues al liquidar las prestaciones sociales se cancelan las vacaciones, más no existe en el acervo probatorio registro de este pago de vacaciones a sus trabajadores, como tampoco el pago de la prima de servicios ni los interés de cesantías al igual que no existe soporte bancario de consignación de las cesantías a los fondos correspondientes, en conclusión no existe evidencia de pago de las prestaciones sociales a los trabajadores, por lo que se confirma este cargo ya que si existe una inobservancia a la norma.

... " **CARGO CUARTO**

Presunta violación al artículo 2 de la Ley 15 de 1959, por NO pago del auxilio de transporte a que tienen derecho sus trabajadores " ...

El empleador debe reconocer los recursos que el trabajador ha gastado para movilizarse hasta el sitio de trabajo, así lo dispuso la LEY 15 DE 1959 ... "Por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones" ..., en su artículo:

**ARTICULO 2º.** Establece a cargo de los patronos en los municipios donde las, condiciones del transporte así lo requieran a juicio del Gobierno, el pago del transporte desde el sector de sus residencias hasta el sitio de su trabajo, para todos y cada uno de los trabajadores cuya remuneración no exceda de unos mil quinientos pesos (\$1.500.00) mensuales. El Gobierno podrá decretar en relación con este auxilio las exoneraciones totales o parciales que considere convenientes, así como también podrá graduar su pago por escala de salarios o número de trabajadores, o monto del patrimonio del respectivo taller, negocio o empresa.

**PARAGRAFO.** El valor que se paga por auxilio de transporte no se computará como factor de salario se pagará exclusivamente por dos días trabajados.

Respecto a los trabajadores que viven a menos de 1.000 metros del lugar de trabajo, es una regla que ya no se aplica y que dejó de ser considerada por los decretos que fijan el salario mínimo cada año. El Ministerio del Trabajo en concepto 222146 del 23 de diciembre de 2014 señaló:

... "Este despacho acogiendo el criterio de la Insigne Corte Suprema de Justicia, entendería que cuando un Trabajador cumpla con el presupuesto legal de devengar hasta dos (2) salarios mínimos legales vigentes, habría lugar al pago del Auxilio de transporte independientemente de si en el lugar de su residencia sea prestado el servicio de transporte público urbano - rural y deban utilizarlo para desplazarse, así como tampoco se tiene en cuenta la distancia ni las sumas que deba pagar por conceptos de pasajes." ...

En acta de investigación de trabajo el empleador reconoce que no paga auxilio de transporte, y manifiesta en su escrito a folio 17 que.... "las distancias de los trabajadores de su lugar de residencia al sitio de trabajo son inferiores a 1.000 metros" ... por ende, no existe soporte de su registro como tal, resultando evidente que la investigada incurrió en una violación legal frente a este cargo, de esta manera se confirma en el presente acto administrativo sancionatorio.

... "CARGO QUINTO

Presunta violación al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, por NO pago del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente. - SMMLV a que tienen derecho sus trabajadores. ...

El artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, indica que el salario que se pagará como remuneración a un empleado por su trabajo será pactado por las partes en el respectivo contrato de trabajo.

... "ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. Modificado, art. 18, L. 50 de 1990:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales." ...

En acta de investigación de trabajo realizada del 23/03/2022 el empleador manifestó que tiene doce (12) trabajadores, que se les paga quincenalmente, que los contratos laborales son verbales, que paga un 20% de salario en especie y que al personal de cocina se le paga un salario de \$800.000 mil pesos mensuales, sin embargo, en la nomina que allegó el 08/04/2022 a folios 20 y 21, registra solo ocho trabajadores, de los cuales cuatro (4) laboran en la cocina y devengan \$1.000.000.00 de pesos mensuales y ninguno de los trabajadores firmó el recibido de su salario, presentándose una contradicción frente a lo dicho, pues de los 12 trabajadores, solo reporto una nomina de ocho (8) quedando sin evidencia el pago de los cuatro (4) restantes, en acta dice que paga a los trabajadores de cocina \$800.000.00 pesos mensuales y en nómina registro \$1.000.000,00 de pesos mensuales, y finalmente ninguno de los trabajadores firmaron que si recibieron a conformidad este monto de dinero como salario, para esclarecer esta información, se ofició a la investigada el 15/08/2022 a folio 54 que allegaran a este despacho:

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

1. Listado de trabajadores vinculados al establecimiento de comercio del año 2021 hasta el mes de agosto del año 2022, donde se identifique, nombres completos, número de identidad, dirección, teléfono, fecha de inicio a laborar y tipo de contrato laboral.
2. Copia de la nómina y desprendible de pago de salarios del año 2021 hasta el mes de julio de 2022 en los que se detalle: auxilio de transporte, descuentos, novedades y demás relacionados.

Documentos que no fueron presentados durante esta investigación, lo cual hubiese permitido aclarar las contradicciones e interrogantes de este despacho, pues a pesar de que en nómina se registra el SMMLV de \$1.000.000 de pesos para el año 2022, no se evidencia que los trabajadores efectivamente si recibieron este dinero por su trabajo, por lo que no se puede asegurar que el trabajador si recibía el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, en este orden de ideas no se desvirtúa este cargo.

Por último, el sexto cargo imputado reza:

... "CARGO SEXTO

*Presunta violación al artículo 486 por no presentación de los documentos requeridos por este despacho.*" ...

De esta manera, y una vez validado que el empleador NO aportó la totalidad de la documentación solicitada por el despacho trasgrediendo presuntamente la normatividad amparada en el Decreto 2351 de 1965 y consagrada a las atribuciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad y Salud establecidas en el artículo 486 del CST así:

**\*ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.** < Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente >

1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizacionales sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

2. < Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente: > Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relaciona con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

Respecto a este artículo, se analizó que el al empleador CARLOS GARCIA CLAVIJO, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, no cumplió con la presentación de los siguientes documentos:

- a. Registro de vacaciones concedidas para el año 2022.
- b. Constancia de pago de auxilio de transporte año 2022.

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

- c. Registro de pago de la prima de servicios año 2021.
- d. Afiliación de la seguridad social de sus trabajadores.
- e. Registro de entrega de dotación

Hecho que se puede verificar en el expediente, observando un incumplimiento por parte del investigado por infringir los artículos 17 y 22 de la Ley 100 de 1993, al no afiliarse y pagar los aportes a la seguridad social – pensiones de sus trabajadores; los artículos 161, 162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 al exceder la jornada máxima legal sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo; los artículos 186, 187, 189, 192, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no pago de prestaciones sociales a los trabajadores; el artículo 2 de la Ley 15 de 1959, por no pago del auxilio de transporte a que tienen derecho sus trabajadores; el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, por no pago del salario mínimo mensual Legal Vigente. - SMMLV a que tienen derecho sus trabajadores y al artículo 486 del CST, por no presentación de los documentos requeridos por este despacho.

Teniendo en cuenta la ley 1610 de 2013 la cual, en su artículo 7, modificó el numeral 2 del artículo 486 del código sustantivo del trabajo establece:

*"Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente...."*

Al realizar la valoración jurídica de los cargos formulados específicamente con los hechos probados y la adecuación típica de este, con la presunta normatividad infringida, se decide confirmar la totalidad de los cargos formulados.

### C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

Es desobligante para este despacho estar al tanto que un empleador viole de esta manera los derechos de sus trabajadores, para toda persona es imprescindible conocer los derechos y las obligaciones que como trabajador o empleador tiene, pues asumir cualquiera de estos roles sin conocer los aspectos básicos que regulan una relación laboral es exponerse a tener que sufrir infinidad de dificultades, todas predecibles y por consiguiente evitables si se conoce y ejecuta la normalidad que reglamenta este trascendental tema.

El deber de todo empleador es acatar la ley laboral, puesto que, si bien a veces la justicia demora o nunca llega, no hay garantía de que no lo alcance el brazo de la ley, y cuando esto ocurre, tendrá que asumir sus consecuencias.

La ley laboral se debe cumplir inexorablemente, sin excusas y sin justificaciones, el hecho de manifestar en su escrito a folio 99 que:

1. Soy persona emprendedora que trato de salir adelante con mi familia, pero no cuento con un capital definido que me permita apalancar el negocio y enfrentarme a las crisis que se han presentado en los últimos años como son pandemia de Covid 19 que inicio en marzo de 2020, lo cual origino una grave carencia en el ingreso por el cierre temporal del establecimiento.
2. Aún estamos padeciendo ese problema de pandemia, unido además a otros problemas como es el de la llegada de personas extranjeras con necesidades económicas aún más graves que quise favorecer dando empleado, transitorio, además, pues por el hecho de no estar en la legalidad permanentemente se retiran, pues van de paso a otros países o pueden tener mejores ingresos en otras actividades menos legales.

No lo exime de respetar y acatar la norma, pues existen otros caminos que sin necesidad de llegar a violarla puede subsanar los impases y circunstancias que ha tenido que asumir como empleador de ASADITOS Y CALDITOS durante el tiempo que ha funcionado como establecimiento de comercio.

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

Ahora, el hecho de que este lugar sea una MICROEMPRESA, donde usted posiblemente considere que apenas generan lo necesario para pagar el arriendo y demás acreencias, y que como propietario debe sobrevivir y privarse de gastos, la ley laboral no lo exime de cumplir con las obligaciones frente a los trabajadores que contrate, pues debe pagarles lo legal, ya que la ley no contempla excepciones.

En Colombia la relación laboral entre la empresa y el trabajador está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo y sus normas reglamentarias junto con la doctrina oficial y la jurisprudencia de las altas cortes, como los son la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Igualmente hacen parte de la regulación laboral los convenios internacionales ratificados por el Congreso de la República y los pactos convencionales.

Al respecto dice el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo:

*... "Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social"...*

Las normas laborales, como toda ley, deben ser promulgadas por el Congreso de la República y sobre este tema dice nuestra Constitución Política en su artículo 53:

*... "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente"...*

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores, por lo que se hace énfasis en el equilibrio y beneficio social que deben perseguir el marco jurídico general que regula las relaciones laborales entre el trabajador y su empleador pues contiene los elementos necesarios y suficientes para garantizar de forma aceptable los derechos del trabajador.

Puntualmente para el caso que nos atañe, la sanción cumplirá una función de protección al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y concordantes en materia laboral, específicamente en lo que se refiere a la Ley 1610 de 2013, dentro de nuestra función de policía administrativa, donde se observó incumplimiento a las normas laborales por parte del empleador Carlos García Clavijo, pues no dio aplicación y cumplimiento a las normas laborales al no presentar evidencia de afiliación a la seguridad social, no pago de prestaciones sociales, no presentar soporte de pago de horas extras y autorización para las mismas expedida por el Ministerio de Trabajo, no pago del Salario Mínimo Mensual Legal vigente ni auxilio de transporte y no presentación de la documentación solicitada; con lo que incurrió además en la violación del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo; posición que obedece al resultado del análisis de todo el material probatorio arrojado a la investigación en relación con los seis (6) cargos formulados en el Auto No. 01954 del 13 de diciembre de 2022 y lo hace objeto de la sanción de multa, en la cual se considerara su monto teniendo en cuenta que el empleador reconoce su falta a folio 99 así:

(...)

1. *Acepto y reconozco el no cumplimiento de las disposiciones vulneradas y es por lo que actualmente estoy haciendo un estudio completo de los costos y gastos que se derivan del negocio y la contribución marginal para sufragarlos y así obtener la rentabilidad necesaria para crecer y mantener la actividad pudiendo generar empleo digno y gratificante.*

(...)

#### D. GRADUACION DE LA SANCIÓN



El querellado no dio aplicación y cumplimiento a la legislación laboral colombiana con lo que incurrió en la violación de los artículos 17 y 22 de la Ley 100 de 1993, al no afiliarse y pagar los aportes a la seguridad social – pensiones de sus trabajadores; los artículos 161, 162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 al exceder la jornada máxima legal sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo; los artículos 186, 187, 189, 192, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no pago de prestaciones sociales a los trabajadores; el artículo 2 de la Ley 15 de 1959, por no pago del auxilio de transporte a que tienen derecho sus trabajadores; el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, por no pago del salario mínimo mensual Legal Vigente. - SMMLV a que tienen derecho sus trabajadores y al artículo 486 del CST, por no presentación de los documentos requeridos por este despacho.; por lo tanto, procede la sanción por inobservancia a la normatividad laboral.

Teniendo en cuenta la Ley 1610 de 2013 la cual en su artículo 7 modifico, el numeral 2 del artículo 486 del código sustantivo del trabajo establece:

*"El nuevo texto es el siguiente: Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultadas para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente."*

**Tasación de la sanción:** Finalmente observados los presupuestos expuestos el despacho y en particular por la violación de la normatividad vigente, teniendo en cuenta:

**La gravedad de la falta, la acción del empleador contraria el espíritu del legislador,** atenta contra el orden jurídico-institucional que pretende hacer valer los derechos fundamentales del trabajo.

Según el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013:

*"Artículo 12. Graduación de las sanciones. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:*

- 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"*

Para el caso en particular del querellado y para efectos de determinar la graduación de la sanción con base en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se observa la concurrencia de los siguientes criterios establecidos en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013:

*"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.*

*"9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores"*

Conocido esto, 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 relativiza la multa a la gravedad de la infracción y a un límite económico, establecido para este caso en el artículo 486 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 7, Ley 1610 de 2013, el cual consagra que los funcionarios del Ministerio del Trabajo están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1)

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

a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente más alto según la gravedad de la infracción y mientras subsistan, lo que muestra que no existe una mera discrecionalidad sino que la Ley ha impuesto el parámetro en que desenvuelve el funcionario.

Inicialmente como quedó demostrado en este Procedimiento Administrativo Sancionatorio, el investigado no atendió en un grado de *prudencia* y *diligencia* de las normas legales laborales por infringir los artículos 17 y 22 de la Ley 100 de 1993, al no afiliarse y pagar los aportes a la seguridad social – pensiones de sus trabajadores; los artículos 161, 162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 al exceder la jornada máxima legal sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo; los artículos 186, 187, 189, 192, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no pago de prestaciones sociales a los trabajadores; el artículo 2 de la Ley 15 de 1959, por no pago del auxilio de transporte a que tienen derecho sus trabajadores; el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, por no pago del salario mínimo mensual Legal Vigente. - SMMLV a que tienen derecho sus trabajadores y al artículo 486 del CST, por no presentación de los documentos requeridos por este despacho.

Lo anterior representa una *grave violación* a los derechos humanos de los trabajadores.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 201 de la Ley 1955 de 2019, que establece:

**"ARTÍCULO 201. FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT.** Créase el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT, como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos se destinarán a fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social.

*El Fondo estará conformado por las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical*

**PARÁGRAFO.** El Gobierno nacional reglamentará el presente artículo en el plazo máximo de seis (6) meses."

Artículo reglamentado por el Decreto 120 del 28 de enero de 2020, a su vez el Ministerio del Trabajo con memorando interno 08SI2020330000000000098, del 03 de enero, estableció las directrices y lineamientos para el trámite y recaudo de multas impuestas por el Ministerio del Trabajo con destino al fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social (FIVICOT).

En consecuencia,

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR** al empleador **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS con Nit 10190410-7**, teléfono: 3208705017, ubicado en la Calle 9 N° 8B -19 en el municipio de La Virginia- Risaralda, correo electrónico: [jarvigarcia@outlook.com](mailto:jarvigarcia@outlook.com); actividad económica principal: I5611 servicio de restaurante, por infringir el contenido de los artículos 17 y 22 de la Ley 100 de 1993, por no afiliarse y pagar los aportes a la seguridad social – pensiones a los trabajadores.

**ARTÍCULO SEGUNDO: IMPONER** al empleador Sr. **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, una multa de 109.40 unidades de valor tributario (UVT), equivalente a cuatro millones seiscientos cuarenta mil pesos (\$4.640.000.00) y/o 4 SMLMV, que tendrán destinación específica a FIDUAGRARIA – FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL RECAUDO SOLIDARIDAD y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

**PARAGRAFO:** Advertir 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

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

intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12%) 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.

**PARAGRAFO:** Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado deberá ser consignada en la Cuenta de Ahorro de recaudo nacional del BANCO DE OCCIDENTE denominada FIDUAGRARIA – FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL RECAUDO SOLIDARIDAD, con número 256961160, número de convenio 020983 y NIT. 800.159.998-0, identificando en las referencias de la consignación, el nombre del sancionado, su NIT o CC, teléfono de contacto y el número y año de Resolución que impone la multa.

De igual forma podrá realizarse el pago de la multa mediante pago electrónico a través del siguiente enlace <https://www.avalpaycenter.com/wps/portal/portal-de-pagos/web/pagos-aval/resultado-busqueda/realizar-pago?idconv=00013832&origen=buscar> identificando en la referencia el número y año de la resolución que impone la multa y en el detalle del pago el nombre del sancionado, su Nit oCC y el teléfono de contacto

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico [dtrisaralda@mintrabajo.gov.co](mailto:dtrisaralda@mintrabajo.gov.co) y a las siguientes direcciones de correo electrónico [alencionalciudadano2@equiedad.co](mailto:alencionalciudadano2@equiedad.co) y [multas@equiedad.co](mailto:multas@equiedad.co)

**ARTÍCULO TERCERO: SANCIONAR** al empleador Sr. **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, teléfono: 3208705017, ubicado en la Calle 9 N° 8B -19 en el municipio de La Virginia- Risaralda, correo electrónico: [jarvigarcia@outlook.com](mailto:jarvigarcia@outlook.com); actividad económica principal: 15611 servicio de restaurante; por infringir el contenido de los artículos 161,162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 al exceder la jornada máxima legal sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo

**ARTÍCULO CUARTO: IMPONER** al empleador Sr. **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural, quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, una multa de 82.05 unidades de valor tributario (UVT), equivalente a tres millones cuatrocientos ochenta mil pesos moneda corriente (\$3.480.000.00) y/o 3 SMLMV, que tendrán destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

**PARAGRAFO:** Advertir 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%) 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.

**PARAGRAFO:** Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado 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 – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando 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, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico [dtrisaralda@mintrabajo.gov.co](mailto:dtrisaralda@mintrabajo.gov.co) y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, [tesoreria@mintrabajo.gov.co](mailto:tesoreria@mintrabajo.gov.co)

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

**ARTÍCULO QUINTO: SANCIONAR** al empleador **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, teléfono: 3208705017, ubicado en la Calle 9 N° 8B -19 en el municipio de La Virginia-Risaralda, correo electrónico: [jarvigarcia@outlook.com](mailto:jarvigarcia@outlook.com); actividad económica principal: I5611 servicio de restaurante; por infringir el contenido de los artículos 186,187,189,192, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no pago de prestaciones sociales a sus trabajadores;

**ARTÍCULO SEXTO: IMPONER** al empleador Sr. **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural, quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, una multa de 82.05 unidades de valor tributario (UVT), equivalente a tres millones cuatrocientos ochenta mil pesos moneda corriente (\$3.480.000.00) y/o 3 SMLMV, que tendrán destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

**PARAGRAFO:** Advertir 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%) 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.

**PARAGRAFO:** Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado 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 - FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando 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, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico [dtrisaralda@mintrabajo.gov.co](mailto:dtrisaralda@mintrabajo.gov.co) y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, [tesoreria@mintrabajo.gov.co](mailto:tesoreria@mintrabajo.gov.co)

**ARTÍCULO SEPTIMO: SANCIONAR** al empleador Sr. **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, teléfono: 3208705017, ubicado en la Calle 9 N° 8B -19 en el municipio de La Virginia- Risaralda, correo electrónico: [jarvigarcia@outlook.com](mailto:jarvigarcia@outlook.com); actividad económica principal: I5611 servicio de restaurante; por infringir el contenido del artículo 2 de la Ley 15 de 1959, por no pago del auxilio de transporte a que tienen derecho sus trabajadores.

**ARTÍCULO OCTAVO: IMPONER** al empleador Sr. **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural, quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, una multa de 82.05 unidades de valor tributario (UVT), equivalente a tres millones cuatrocientos ochenta mil pesos moneda corriente (\$3.480.000.00) y/o 3 SMLMV, que tendrán destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

**PARAGRAFO:** Advertir 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%) 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.

**PARAGRAFO:** Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO

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

VIRTUAL - Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la Cuenta denominada DTN - FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando 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, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico [dtrisaralda@mintrabajo.gov.co](mailto:dtrisaralda@mintrabajo.gov.co) y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, [tesoreria@mintrabajo.gov.co](mailto:tesoreria@mintrabajo.gov.co)

**ARTÍCULO NOVENO: SANCIONAR** al empleador Sr. **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, teléfono: 3208705017, ubicado en la Calle 9 N° 8B -19 en el municipio de La Virginia- Risaralda, correo electrónico: [jarvigarcia@outlook.com](mailto:jarvigarcia@outlook.com); actividad económica principal: I5611 servicio de restaurante; por infringir el contenido del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, por no pago del salario mínimo mensual Legal Vigente. - SMMLV a que tienen derecho sus trabajadores.

**ARTÍCULO DECIMO: IMPONER** al empleador Sr. **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural, quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, una multa de 82.05 unidades de valor tributario (UVT), equivalente a tres millones cuatrocientos ochenta mil pesos moneda corriente (\$3.480.000.00) y/o 3 SMLMV, que tendrán destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

**PARAGRAFO:** Advertir 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%) 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.

**PARAGRAFO:** Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado 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 - FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando 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, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico [dtrisaralda@mintrabajo.gov.co](mailto:dtrisaralda@mintrabajo.gov.co) y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, [tesoreria@mintrabajo.gov.co](mailto:tesoreria@mintrabajo.gov.co)

**ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: SANCIONAR** al empleador Sr. **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, teléfono: 3208705017, ubicado en la Calle 9 N° 8B -19 en el municipio de La Virginia- Risaralda, correo electrónico: [jarvigarcia@outlook.com](mailto:jarvigarcia@outlook.com); actividad económica principal: I5611 servicio de restaurante; por infringir el contenido de artículo 486 del CST, por no presentación de los documentos requeridos por este despacho.

**ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: IMPONER** al empleador Sr. **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural, quien es propietario del establecimiento de

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

comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, una multa de 82.05 unidades de valor tributario (UVT), equivalente a tres millones cuatrocientos ochenta mil pesos moneda corriente (\$3.480.000.00) y/o 3 SMLMV, que tendrán destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

**PARAGRAFO:** Advertir 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%) 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.

**PARAGRAFO:** Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado 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 - FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando 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, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

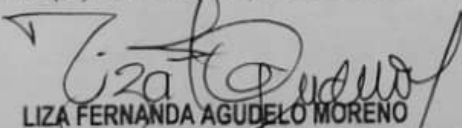
Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico [dtrisaralda@mintrabajo.gov.co](mailto:dtrisaralda@mintrabajo.gov.co) y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, [tesoreria@mintrabajo.gov.co](mailto:tesoreria@mintrabajo.gov.co)

**ARTÍCULO DECIMO TERCERO: NOTIFICAR** al empleador Sr. **CARLOS GARCIA CLAVIJO**, identificado con cedula de ciudadanía N°10.190.410, persona natural quien es propietario del establecimiento de comercio **ASADITOS Y CALDITOS**, teléfono: 3208705017, ubicado en la Calle 9 N° 8B -19 en el municipio de La Virginia- Risaralda, correo electrónico: [jarvigarcia@outlook.com](mailto:jarvigarcia@outlook.com); actividad económica principal: 15611 servicio de restaurante y/o a los interesados, el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

**ARTÍCULO DECIMO CUARTO: ADVERTIR** en la diligencia de notificación que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

#### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la Virginia a los veinticinco (25) días del mes de julio del año dos mil veintitrés (2023).

  
LIZA FERNANDA AGUDELO MORENO  
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcribió: Liza Fernanda A.

Revisó: Wilford M.

Aprobó: Liza Fernanda

Ruta: https://mintrabajo.gov.co/sharepoint/com/personal/agudelo\_m, mintrabajo.gov.co/Documentos/ESCRITURAS/INSPECCION DE LA VIRGINIA/EXPEDIENTES/LA VIRGINIA/VICARLOS GARCIA CLAVIJO-ASADITOS Y CALDITOS/13 RESOLUCION ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA (17) (8) .docx