

14658348

PASTO, 23/12/2021

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a), Doctor(a),
CARLOS ENRIQUE ZAFRA CANCHILA
Representante legal y/o quien haga sus veces
Dirección
PASTO - NARIÑO

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO
Radicación 08SI2019715200100000029
Querellante: CARLOS ENRIQUE ZAFRA CANCHILA
Querellado: CONSTRUCTORA CADEL SAS.

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a CARLOS ENRIQUE ZAFRA CANCHILA, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 1103094554, de la Resolución de 0425 del 12 de noviembre de 2021 proferido por la COORDINADORA IVC, a través del cual se dispuso a absolver al investigado de los cargos imputados.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en diez (10) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezara a correr diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante COORDINADORA IVC si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante COORDINADORA IVC si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,



SEBASTIAN ROSERO BRAVO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado.



14658348

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS –
CONCILIACIÓN**

Radicación: 08SI2019715200100000029
Querellante: CARLOS ENRIQUE ZAFRA CANCHILA
Querellado: CONSTRUCTORA CADEL SAS.

**RESOLUCIÓN No. 0425
San Juan de Pasto, 12 DE NOVIEMBRE DE 2021**

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

**LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN
DE CONFLICTOS – CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO**

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas por la Ley 1437 de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, artículos 485 y 486 del C.S.T. y Ley 1610 de 2013, procede a decidir de fondo un Proceso Administrativo Sancionatorio, teniendo en cuenta lo siguiente:

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente acto administrativo la responsabilidad que le asiste a la sociedad **CONSTRUCTORA CADEL SAS.**, identificada con el NIT. 900928950-0, representada legalmente por el señor **CARLOS ALBERTO DELGADO MAYA**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 98.394.590 expedida en Pasto (Nariño), o por quien haga sus veces, a quien se puede notificar en su dirección del domicilio principal y notificación personal carrera 40 N° 19 B – 56 sector Palermo de esta ciudad; correo electrónico: delco33@hotmail.com, según se desprende del Certificado de Existencia y Representación Legal que reposa en el expediente.

II. HECHOS

Mediante Auto N° 0119 del 19 de octubre de 2020 se dio inicio a un procedimiento administrativo sancionatorio y se formularon los siguientes cargos en contra de **CONSTRUCTORA CADEL SAS:**

CARGO PRIMERO: Haber incumplido presuntamente con la obligación de cancelar auxilio de transporte a sus trabajadores, de conformidad con lo estipulado en el artículo 2 de la Ley 15 de 1959 que establece lo siguiente: **ARTICULO 2o.** Establece a cargo de los patronos en los municipios donde las condiciones de transporte así lo requieran, a juicio del Gobierno, el pago de 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 (...). El Gobierno podrá decretar en relación con este juicio las exoneraciones totales o parciales que considere convenientes, así como también podrán graduar su pago por escala de salarios, o número de trabajadores, o monto del patrimonio del respectivo taller, negocio o empresa.", en concordancia con los artículos cuarto y quinto del Decreto 1258 de 1959 así: **“ARTICULO 4o.** Exclusivamente tendrán derecho a este auxilio los trabajadores que residan a una distancia de mil (1000) metros o más del lugar del trabajo. (...) **ARTICULO 5o.** El auxilio de transporte se pagará únicamente en los días en que el trabajador preste sus servicios al respectivo patrono, y cubrirá el número de viajes que tuviere que hacer para ir al lugar de trabajo y retirarse de él, según el horario de trabajo.” Lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 2270 del 30 de diciembre de 2017, por medio del cual el Gobierno Nacional fijó el incremento del auxilio de transporte a partir del primero de enero de 2018, y que lo estableció para aquellos servidores públicos y los trabajadores particulares que devenguen hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente, en la suma de \$88.211,00 mensuales”.

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

CARGO SEGUNDO: Haber incumplido presuntamente con el deber de pagar a sus trabajadores el salario mínimo legal vigente de conformidad con lo establecido por el artículo 145 del C.S.T., que establece: **ARTICULO 145. DEFINICION.** Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. Lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 2269 del 30 de diciembre de 2017 que fijó a partir del primero (1°) de enero de 2018, como Salario Mínimo Legal Mensual para los trabajadores de los sectores urbano y rural, la suma de **SETECIENTOS OCHENTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y DOS** pesos (\$ 781.242,00).

CARGO TERCERO: Haber incumplido presuntamente con el deber de pagar a sus trabajadores el auxilio de cesantía e intereses de cesantías, de conformidad con lo establecido en el artículo el art. 249 del C.S.T., así: "**Artículo 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.**" En concordancia con lo descrito en la Ley 50 de 1990, artículo 99: "**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. 3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo. (...); en concordancia también con el artículo 2.2.1.3.13. del Decreto 1072 de 2015, que establece: "**Consignación cesantías y pago intereses de cesantías.** El valor liquidado por concepto de auxilio de cesantía se consignará en el fondo de cesantía que el trabajador elija, dentro del término establecido en el ordinal 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. El valor liquidado por concepto de intereses, conforme a lo establecido en la Ley 52 de 1975, se entregará directamente al trabajador dentro del mes siguiente a la fecha de liquidación del auxilio de cesantía."

CARGO CUARTO: Haber incumplido presuntamente con la obligación de pagar a sus trabajadores la prima de servicios conforme a lo ordenado por el artículo 306 del C.S.T. que establece: **ARTÍCULO 306. DE LA PRIMA DE SERVICIOS A FAVOR DE TODO EMPLEADO.** <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.**

CARGO QUINTO: Haber incumplido presuntamente con la obligación de compensar las vacaciones de sus trabajadores una vez terminado su contrato laboral, conforme a lo ordenado por el artículo 186 del C.S.T. que establece: **ARTÍCULO 186. DURACIÓN:** 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (...). Lo anterior en concordancia con lo prescrito por el artículo 1° de la Ley 995 de 2005, que sobre el particular establece: "Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado."

CARGO SEXTO: En cuanto a la afiliación obligatoria al Sistema General en Pensiones, el ex empleador presuntamente no ha dado cabal cumplimiento a lo ordenado en el artículo 3° de la Ley 797 de 2003, que establece que toda persona vinculada a través de contratos de trabajo deberá afiliarse al sistema de **manera obligatoria**, en concordancia con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, que establece: "**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."

III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACION

Se allegaron a la presente actuación administrativa los siguientes documentos:

1. Queja presentada por el señor **CARLOS ENRIQUE ZAFRA CANCHILA** fechada del 29 de enero de 2019 (folios 2 y 3).

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

2. Documentos y respuesta presentados por el empleador al momento de contestar el auto de averiguación preliminar en fecha 10 de octubre de 2019 (folios 10 a 27):
 - a. Certificado de existencia y representación legal de la **CONSTRUCTORA CADEL SAS.**, y fotocopia de cédula del representante legal.
 - b. Copia del contrato de trabajo por obra o labor contratada suscrito con el señor **CARLOS ENRIQUE ZAFRA CANCHILA.**
 - c. Pago de nómina primera quincena de noviembre de 2018.
 - d. Pago de nómina segunda quincena de noviembre de 2018.
 - e. Pago de nómina de primera quincena de diciembre de 2018.
 - f. Pago de nómina de segunda quincena de diciembre de 2018.
 - g. Pago de la prima de servicios del segundo semestre de 2018.
 - h. Certificado de aportes al SSSI y subsidio familiar de noviembre y diciembre de 2018 (pensión) y de diciembre de 2018 y enero de 2019 (salud).

3. Posteriormente, en fecha 9 de marzo de 2021, el representante legal de la sociedad investigada, mediante apoderada, presentó sus descargos (folio 51 – 85) frente al auto mediante el cual se dio inicio al proceso administrativo sancionatorio, al cual adjuntó los siguientes documentos:
 - a. Copia del contrato por labor u obra contratada suscrito con el querellante (folio 86).
 - b. Formatos de afiliación a EPS, FONDO DE PENSIONES y ARL del querellante (folios 87-90).
 - c. Solicitud de vacaciones suscrita por el querellante de fecha 28 de enero de 2019 (folio 91).
 - d. Extractos de la historia clínica del querellante e incapacidades (folios 92 – 102).
 - e. Formatos de entrega de elementos y equipos de protección personal (103-105).
 - f. Notificación al querellante de cambio de funciones por recomendaciones médicas de fecha 8 de junio de 2019 (folio 106).
 - g. Extractos de procesos disciplinarios adelantados por el empleador al querellante (folios 107 a128).
 - h. Acuerdo de transacción suscrito entre la investigada y el querellante de fecha 16 de septiembre de 2019 (folios 129 a 132).
 - i. Liquidación laboral a favor del querellante (folio 133).
 - j. Examen médico ocupacional de egreso del querellante (folio 134).
 - k. Notificación de la calificación de pérdida de la capacidad laboral al querellante expedida por la ARL SURA, de fecha 25 de septiembre de 2019 (folio 135).
 - l. Otros documentos que acreditan el pago de prestaciones sociales y salarios al querellante y a otros trabajadores de la sociedad investigada (folios 86 al 466).

Que mediante Auto N° 0217 del 20 de mayo de 2021 se tuvo como prueba documental la oportunamente aportada por la sociedad investigada visible a folios 86 a 466 del expediente.

IV. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El representante legal de la investigada, mediante apoderada, con oficio de fecha 9 de marzo de 2021, presentó sus descargos argumentando básicamente lo siguiente:

- (i) **Respecto del término de duración del contrato:** manifestó que el querellante ingresó a laborar a órdenes de la sociedad investigada el día 18 de enero de 2018, vinculación laboral que se mantuvo hasta el 16 de septiembre de 2019, fecha en la cual el contrato se terminó por mutuo acuerdo entre las partes, protocolizado mediante un contrato de transacción.

- (ii) **Respecto de las vacaciones:** sostuvo que en fecha 28 de febrero de 2019 el querellante por escrito solicitó se le concedieran vacaciones para ser disfrutadas a partir del 29 de febrero de 2019, solicitud que fuera aprobada por el empleador.

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

- (iii) **Respecto del accidente laboral:** Manifestó que el quejoso sufrió una accidente de trabajo el día 5 de octubre de 2018, y que atendiendo los procedimientos establecidos por la ley laboral, el accidente fue reportado a la ARL, entidad que reconoció y pagó todos los procedimientos, tal y como se demuestra con la notificación realizada por la ARL el 25 de septiembre de 2019, en la que se establece que la pérdida de la capacidad laboral del querellante fue calificada con el 0%, documento que goza de plena validez pues no fue objetado por el extrabajador.
- (iv) **Respecto de la vinculación a la seguridad social integral:** Sostuvo que desde el inicio de la relación laboral se procedió a afiliar al trabajador a las siguientes entidades: en salud a la EPS MEDIMAS; cesantías: FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR; PENSIONES, en el Fondo de Cesantías y Pensiones COLFONDOS; en riesgos laborales a la ARL SURA; y subsidio familiar a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO CONFAMILIAR.
- (v) **Respecto del pago de salarios y auxilio de transporte:** Manifestó que durante la vinculación labor se canceló al trabajador el valor de los salarios por transferencia a cuenta de nómina, que durante el año 2018 las partes acordaron que el trabajador devengaría por salario la suma de \$817.242 más el auxilio de transporte por valor de \$88.211, descontando el 8% correspondiente al pago de seguridad social; que el salario era cancelado en quincenas, por lo cual el trabajador devengaba cada 15 días la suma de \$420.000, por concepto de salario más auxilio de transporte; que durante el año 2018 se presentaron las siguientes novedades de nómina: en el mes de enero de se proyectó las planillas de nómina por veinte (20) días, teniendo en cuenta la fecha de inicio de la obra; en el año 2018 el trabajador solicitó un préstamo por valor de \$400.000, que fueron descontados por autorización del trabajador de la siguiente manera: \$200.000, en la primera quincena del mes de diciembre de 2018; \$200.000, en la segunda quincena de diciembre de 2018, con lo anterior se pretende demostrar que nunca se canceló por concepto de salarios valores inferiores al salario mínimo. Manifiesta también que para el año 2019 las partes acordaron que el trabajador devengue la suma de \$865.821, más el auxilio de transporte por valor de \$97.032, descontando el 8% correspondiente al pago de seguridad social, y en vista de que el salario se cancelaba por quincenas el trabajador devengaba la suma de \$446.793, por concepto de salario más auxilio de transporte; que durante el 2019 se presentaron las siguientes novedades de nómina: debido a la suspensión del contrato de trabajo por el término de ocho días, el salario del trabajador disminuyó de la siguiente manera: en el mes de junio de 2019 recibió como salario la suma de \$294.727 y en el mes de julio de 2019 recibió la cantidad de \$205.269. Luego en el mes de julio de 2019, fue también descontado su salario por efecto de una sanción disciplinaria consistente en suspensión por dos (2) meses, en consecuencia: Del 1° al 15 de julio de 2019 recibió la suma de \$ 205.269, no recibió salario de la segunda quincena de julio de 2019, no recibió salario durante le mes de agosto; en la primera quincena de septiembre de 2019, cuando aún estaba suspendido, el trabajador fue incapacitado por ocho (8) días, por esa razón se le canceló lo correspondiente a la incapacidad y el día 16 de septiembre de 2019 finalizó la relación laboral por mutuo acuerdo entre las partes.
- (vi) **Respecto de la Seguridad Social:** La investigada manifestó que durante toda la vinculación laboral se canceló a favor del trabajador lo aportes a seguridad social, tal y como se demuestra en las planillas de pago que aporta.
- (vii) **Respecto de las primas:** Manifestó la investigada que también fueron canceladas las primas a favor del trabajador en los siguientes términos: 1. La prima de junio de 2018, se canceló a prorrata, teniendo en cuenta que el trabajador inició su vinculo laboral el día 11 de enero de 2018. 2. La prima de diciembre de 2018, se realizó su pago y se descontó el valor de \$200.000, según consta en comprobante de préstamo suscrito por el trabajador. 3. Se pagó la prima correspondiente al mes de junio de 2019. 4. Se pagó la prorrata de la prima de diciembre de 2019, desde el 1° de enero a 16 de septiembre de 2019, fecha en la cual finalizó la relación laboral por mutuo acuerdo entre las partes.

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

- (viii) **Respecto de las vacaciones:** Manifestó que las del año 2018, fueron disfrutadas por el trabajador desde el 29 de enero de 2019 hasta el 14 de febrero de la misma anualidad, tal como se demuestra con la liquidación de prestaciones sociales, la planilla de nómina de la primera quincena de febrero de 2019 y los extractos bancarios de los mismos periodos. Las correspondientes al año 2019, estas se compensaron en dinero debido a que la relación laboral finalizó el 16 de septiembre de 2019, es decir, sin que el trabajador completara un año para tener derecho a disfrutarlas.
- (ix) **Respecto de las cesantías:** Manifestó que las cesantías correspondientes al año 2018 fueron canceladas antes del 14 de febrero de 2019, tal como lo dispone la ley; con respecto a las cesantías del año 2019 debido a la finalización del contrato le fueron canceladas directamente al trabajador.
- (x) **Respecto de los intereses a las cesantías:** Manifestó que los del año 2018 fueron cancelados en la cuenta de nómina del trabajador; con respecto a los del año 2019, debido a la finalización del contrato fueron cancelados directamente al trabajador.
- (xi) **Antecedentes del personal vinculado a la obra:** En este acápite la investigada hace referencia a que aporta documentación con el fin de demostrar que la Constructora **CADEL SAS.**, siempre ha cumplido con sus obligaciones laborales y con el fin de desvirtuar cada una de las presuntas vulneraciones precisa los siguientes términos: genera confusión cuando se revisan las nóminas y solo se encuentra la columna del salario, teniendo en cuenta que el auxilio de transporte no es un elemento constitutivo del salario, pero que por procedimiento interno se realizó la sumatoria de los dos valores para obtener como resultado el valor total a cancelar a favor de cada uno de los trabajadores. Con el fin de dar claridad al proceso de nómina establece que se hace necesario realizar la trazabilidad de la información para verificar el cumplimiento del pago de estos derechos; manifestó que con este objetivo se tomó de forma aleatoria la información de diez de los ex trabajadores de la investigada, en los que se incluye al querellante, pero que se anexa la seguridad social de todo el personal. Establece que, si se resta de cada quincena el valor del 50% del auxilio de transporte, se podrá verificar que NUNCA los trabajadores dejaron de percibir el salario acordado ni mucho menos del auxilio de transporte. Para interés de la investigación relaciona los conceptos y aporta pruebas de los pagos realizados a los siguientes trabajadores: JUAN JEIBER ERASO DELGADO, ERASO ROSERO JOSÉ DAVID, ERAZO TABLA RONALD DAVID, JOJOA GIRALDO ARTEMIO, ESTEFANY ALEJANDRA MONTENEGRO ANGANNOY, NANDAR YALUZAN JOSÉ MILTON, PIANDA BOTINA ABEL MESIAS, PIANDA TABLA LEONARDO FABÍAN, TABLA GUALGUAN OSCAR MANUEL.

Posteriormente mediante escrito de fecha 25 de junio de 2021, encontrándose dentro de la oportunidad legal, el representante legal de la investigada, mediante apoderada, presentó alegaciones de conclusión reiterando los argumentos expuestos en los descargos, y manifestando, además, que la Constructora es consciente de que la correcta aplicación de las normas laborales contribuye a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y que a los empleadores les corresponde velar por la protección y seguridad de sus trabajadores y los empleados cumplir con la obediencia y lealtad conforme a los reglamentos de la empresa. Sobre el caso particular estima que con las pruebas anexadas al escrito de defensa demostró que cumplió con las obligaciones laborales referentes a salario, prima de servicios; sobre las prestaciones sociales estimó que solo a la terminación del contrato de trabajo surge para el empleador la obligación de efectuar la liquidación del contrato de trabajo, esto es, el pago de los salarios debidos, prestaciones sociales (prima de servicios, auxilio de cesantía, interés a la cesantía), vacaciones, indemnizaciones si se causaron, y adicionalmente debe informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la seguridad social y parafiscales. Transcribe normas relacionadas con el auxilio de cesantías, del Sistema General de Pensiones, Sistema de Seguridad Social en Salud, Sistema de Riesgos laborales y finalmente establece que, con el fin de dar claridad al proceso de nómina manejado en la empresa, se realizó la trazabilidad de la información para verificar el cumplimiento del pago de estos derechos, y se presentaron las pruebas que demuestran la veracidad de esta información. Por lo anterior solicita tener por probado que la sociedad investigada cumplió con las obligaciones laborales contenidas en la ley y en consecuencia proceder a ordenar el archivo del proceso administrativo sancionatorio de la referencia.

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

V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo previsto en la Ley 1437 de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 expedida por el Ministerio del Trabajo, artículos 485 y 486 del C.S.T. y la Ley 1610 de 2013.

A. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

A este Despacho se allegó memorando de fecha 30 de enero de 2019, suscrito por la Coordinadora de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Nariño del Ministerio del Trabajo, mediante el cual se adjuntó la queja presentada por el ciudadano **CARLOS ENRIQUE ZAFRA CANCHILA**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 1.103.094.554 expedida en Colosal (Sucre), quien manifestó que suscribió un contrato laboral por obra o labor contratada con la investigada; que dicho contrato inició el 11 de enero de 2018 y terminó el 28 de enero de 2019, fecha en la cual fue despedido injustamente por el representante legal de su empleadora; que el objeto del contrato laboral fue prestar sus servicios personales a favor de su empleador en calidad de auxiliar de obra, por lo que generalmente excedía la jornada ordinaria pactada a favor de su empleador, sin que este le haya retribuido económicamente por el trabajo suplementario; que tiene un problema de salud, sin embargo, su empleador lo despidió sin justa causa el día 28 de enero de 2019, sin pagarle la indemnización por despido injustificado y con agresiones verbales.

Conforme a la queja presentada el querellante informa que sostuvo un contrato laboral con la sociedad investigada, desde el 11 de enero de 2018 hasta el 28 de enero de 2019, fecha esta última en la que fue despedido sin justa causa por parte del empleador; afirmación que no es cierta, toda vez que con la prueba documental arrojada al expediente, concretamente con el contrato laboral del querellante (folio 16) y con el contrato de transacción suscrito entre las partes (folios 129 a131) se logró acreditar que el contrato de trabajo tuvo una vigencia desde el 28 de enero de 2018 hasta el 16 de septiembre de 2019. Con lo anterior se acredita que el contrato terminó en una fecha diferente a la manifestada por el quejoso; también se acredita que no fue un despido injusto sino una terminación por mutuo acuerdo, por lo cual el empleador no estaba obligado a pagarle la indemnización por despido.

En cuanto al hecho relacionado con que el quejoso excedía la jornada ordinaria pactada sin que el empleador le haya retribuido económicamente por el trabajo suplementario, se observa que según la copia del contrato de trabajo (folio 16) la jornada laboral acordada entre las partes era la máxima legal; lo mismo se acredita respecto a los demás trabajadores cuyas copias de los contratos laborales fueron aportados junto a los descargos; por tanto, se tiene que el quejoso laboraba ocho (8) horas diarias seis (6) días a la semana. Lo anterior también se prueba con las nóminas aportadas por la sociedad investigada, por ejemplo, en la nómina correspondiente al periodo 1° al 15 de febrero de 2018 (folio 192) se observa que el quejoso percibió una remuneración quincenal por valor de \$421.503, una remuneración diaria de \$28.100, la que corresponde a quince (15) días y una remuneración por hora de \$3.513, la que corresponde a ocho (8) horas diarias de trabajo. Además, en cuanto al remuneración del trabajo suplementario existió un acta de transacción firmada en fecha 16 de septiembre de 2019, tanto por el empleador como por el trabajador en la cual se transaron eventuales derechos inciertos y discutibles como lo es el trabajo de horas extras o trabajo suplementario, pues en el acápite denominado Acuerdo Transaccional, en el literal b, se estableció lo siguiente:

"Por otro lado, el EMPLEADOR reconocerá al TRABAJADOR, además de sus acreencias laborales, una SUMA TRANSACCIONAL única y definitiva por valor de tres millones setecientos cincuenta mil pesos m/cte (\$3.750.000), misma que no tiene incidencia salarial ni prestacional, y es imputable y compensable a cualquier diferencia sobre derechos inciertos y discutibles derivada del contrato. La suma antedicha se pagará junto con la liquidación final de acreencias laborales".

Al respecto es necesario manifestar que el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia establece como uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo la facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; así mismo el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo determina que la transacción en materia laboral es válida siempre y cuando no lesione derechos ciertos e indiscutibles. De conformidad con las normas citadas es válida la transacción en materia laboral cuando se realiza sobre derechos sobre los cuales no hay certeza sobre las condiciones de su causación, como ocurre en el caso que nos ocupa, pues no se puede establecer con claridad meridiana si existió trabajo suplementario a cargo del querellante y a favor de la empresa investigada.

Con respecto a que el querellante tenía problemas de salud y fue despedido sin justa causa en fecha 28 de enero de 2019, obra en el expediente prueba de que al trabajador se le cancelaron sus aportes a salud cumplidamente, que se le pagaron sus incapacidades, que se le notificó un cambio de funciones por recomendaciones médicas (folio 106), y que en el concepto médico ocupacional por egreso realizado al trabajador en fecha 17 de septiembre de 2019 (folio 134), se estableció que el trabajador a la fecha de terminación del contrato no tenía restricciones laborales; además, se le notificó un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral por parte de la ARL SURA correspondiente a un 0%

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

(folio 135). Los anteriores documentos acreditan que al momento de la terminación del contrato el trabajador no era un sujeto de especial protección constitucional y se encontraba en buen estado de salud. Aunado a lo anterior, no puede señalarse que fue un despido unilateral por parte del empleador ya que como se explicó la relación laboral terminó por mutuo acuerdo entre las partes en fecha 16 de septiembre de 2019 (folios 129 a 131).

Seguidamente debe tenerse en cuenta que por ser incompleta la documentación aportada por la sociedad investigada al contestar el auto de averiguación preliminar se imputaron los cargos relacionados con haber incumplido con la obligación de pagar el auxilio de transporte y el salario mínimo legal a los trabajadores, sin embargo, al contestar los descargos se aportó prueba del pago de dicho derecho a favor de los trabajadores, y específicamente en el caso del querellante se tiene que se le pagó el salario mínimo legal mensual vigente y el auxilio de transporte de manera quincenal durante la vigencia del contrato, ello se prueba con las copias de la nóminas que obran en el expediente, las correspondientes al año 2018, folios 188 a 250, y extractos bancarios del 2018 obrantes en folios 375 a 409.

Por su parte, en el caso del querellante, por ejemplo, en la nómina del 1º al 15 de abril de 2018, se le canceló la suma de \$421.503, por quince (15) días de salario, en los cuales estaba incluido el salario y el auxilio de transporte. Ahora si existen unos pagos incompletos de salario, esos descuentos también fueron justificados por la sociedad investigada, por ejemplo, en el caso de un descuento autorizado por el trabajador para descontar de la nómina del mes de diciembre de 2018 la suma de \$200.000 y de la prima de servicios del segundo semestre de 2018 la suma de \$200.000, obrante a folio 245 del expediente. Igualmente ocurre, con las sanciones que se impusieron al trabajador durante el año 2019 y por la cuales, debido a la suspensión del contrato de trabajo, inicialmente por el término de ocho días, el salario del trabajador disminuyó y en la quincena del 16 al 30 de junio de 2019 únicamente recibió como salario la suma de \$294.727 (folio 280). Luego en el mes de julio de 2019, fue también descontado su salario por efecto de una sanción disciplinaria consistente en suspensión por dos (2) meses, en consecuencia, de la quincena del 1º al 15 de julio de 2019 recibió la suma de \$ 205.269, por siete (7) días laborales (folio 283); el querellante tampoco recibió salario desde la segunda quincena de julio de 2019 (folio 286), ni durante el mes de agosto de 2019 (folios 289, 291) por efectos de la suspensión; en la primera quincena de septiembre de 2019, cuando el querellante aún estaba suspendido, fue incapacitado por ocho (8) días, por esa razón se le canceló lo correspondiente a la incapacidad (folio 293). Por lo anterior se encuentra probado que durante el año 2018 se hizo un descuento en los salarios y en la prima de servicios por autorización del trabajador, y que durante el año 2019, se descontaron dos meses y ocho días de salarios por suspensión, y que el resto de vigencia de la relación laboral, es decir, desde el 11 de enero de 2018 hasta el 16 de septiembre de 2019, fecha última en que finalizó la relación laboral por mutuo acuerdo entre las partes, se canceló a favor del querellante el salario mínimo legal vigente y el auxilio de transporte.

Respecto al cargo relacionado con que el empleador no cumplió con su obligación respecto al pago de las cesantías y los intereses a las cesantías, se encuentra probado con los documentos aportados en los descargos que al querellante le fueron canceladas sus cesantías del periodo correspondiente al 11 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018, mediante consignación realizada en el fondo de cesantías Porvenir en fecha 14 de febrero de 2019, por valor \$880.522 (folio 350) y que los intereses del año 2018 fueron liquidados en la suma de \$102.708 (folio 351), y cancelados al querellante según información que reposa en el folio 415. Con respecto a las cesantías e intereses a las cesantías del año 2019, por ser un pago que se hizo por terminación del contrato, el valor se entregó directamente al trabajador en fecha 16 de septiembre de 2019, según liquidación que reposa en el folio 133, y respecto a la cesantías se liquidó la suma de \$1.444.280, y se pagó, al momento de terminación del contrato, la suma de \$563.758, resultado de disminuirle el valor ya pagado por este concepto; en cuanto a los intereses de cesantías, se liquidó la suma de \$259.970, y se pagó la suma de \$157.242, a la finalización del contrato, valor que resulta de disminuir el valor ya pagado por este concepto. Conforme a lo anterior se tiene acreditado que el empleador ha pagado las cesantías y los intereses a las cesantías del querellante durante el tiempo que tuvo vigencia la relación laboral.

Respecto al cargo relacionado con que el empleador no cumplió con su obligación de pagar al querellante la prima de servicios, se tiene probado con los documentos adjuntos a los descargos que el empleador si cumplió esta obligación legal, pues obran en el expediente, prueba de la liquidación de la prima de servicios causada entre el 11 de enero de 2018 al 30 de junio de 2018, es decir, la del primer semestre de 2018 que fue cancelada según documento visible a folio 388 del expediente. La prima correspondiente al segundo semestre del año 2018 fue liquidada en un valor de \$442.380 (folio 344) y descontada la suma de \$200.000 por autorización del empleador (folio 245), cuyo saldo correspondiente a \$242.380 se pagó oportunamente según documento visible a folio 25 del expediente. La prima correspondiente al primer semestre de 2019 fue liquidada en la suma de \$481.427 (folio 349) y pagada oportunamente según documento visible a folio 427 del expediente. La prima correspondiente a 1º de julio a 16 de septiembre de 2019, fue pagada al trabajador por terminación de mutuo acuerdo del contrato laboral según liquidación que hiciera la empresa obrante a folio 133 para todo el periodo laborado en la suma de \$1.444.280, y que para el periodo causado se le canceló la suma de \$97.822. Conforme a lo anterior se tiene acreditado que el empleador ha pagado la prima de servicios durante el tiempo que duró la relación laboral con el querellante en los términos establecidos en las normas vigentes.

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

En relación al cargo sobre el incumplimiento de la obligación de cancelar a la finalización del contrato su derecho a vacaciones como descanso remunerado se tiene que una vez finalizado el contrato sin que se hubiere completado el año para que se genere el derecho al descanso remunerado el empleador pagó en dinero las vacaciones del periodo comprendido entre el 11 de enero de 2019 hasta el 16 de septiembre de 2019, pues según liquidación que hiciera la empresa obrante a folio 133 para todo el periodo laborado liquidó el derecho en la suma de \$649.366, y que para el periodo mencionado se le canceló la suma de \$216.455. Además, del periodo correspondiente al 11 de enero de 2018 hasta el 10 de enero de 2019, el querellante disfrutó del descanso remunerado, según petición que hiciera el trabajador a su empleador visible a folio 91 del expediente, vacaciones que fueron disfrutadas por el trabajador desde el 29 de enero de 2019 hasta el 14 de febrero de la misma anualidad, y que fueron remuneradas como se demuestra con la planilla de nómina de la primera quincena de febrero de 2019 (folio 256) y los extractos bancarios del mismo periodo (folio 413). Conforme a lo anterior se tiene acreditado que el empleador ha pagado y concedido el derecho a vacaciones como descanso remunerado a favor del querellante y ha compensado este derecho por terminación del contrato laboral.

Respecto al cargo relacionado con el incumplimiento de la obligación de afiliar y pagar las cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social se tiene que de conformidad con los documentos aportados por la investigada el querellante fue afiliado desde el inicio de la relación laboral al Sistema de Seguridad Social en salud, a través de la EPS MEDIMAS (folio 87), al Sistema General de Pensiones y Cesantías a través del Fondo de Pensiones Obligatorias Porvenir y Colfondos SA Pensiones y Cesantías (folios 88, 89) y en Riesgos laborales a la ARL SURA (folio 90). Ahora mediante los documentos visibles a folios 298 a 339 del expediente se logra acreditar el pago de cotizaciones a los sistemas de salud, pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar del trabajador querellante en las proporciones que determina la ley y dentro de la oportunidad legal para el periodo de tiempo comprendido entre el 11 de enero de 2018 a 16 de septiembre de 2019, con un ingreso base de cotización igual o superior al salario mínimo legal mensual vigente para la época de los hechos, y en riesgos laborales cotizando sobre el riesgo máximo (5) de acuerdo al porcentaje de cotización fijado en la ley. En cuanto al pago de subsidio familiar también se logra acreditar que el trabajador fue afiliado y cotizados los aportes a la caja de compensación familiar por cuando el extrabajador tiene derecho al subsidio familiar por devengar menos de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Conforme a lo anterior se tiene acreditado que el empleador afilió y pago las cotizaciones, entre otros, al Sistema General de Pensiones del querellante.

B. ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

En el presente caso se tiene probado que el señor **CARLOS ENRIQUE ZAFRA CANCHILA** prestó sus servicios personales a favor de **CONSTRUCTORA CADEL SAS** para desempeñar funciones como obrero, vinculado mediante un contrato de trabajo por labor u obra contratada, durante el periodo comprendido entre el 11 de enero de 2018 hasta 16 de septiembre de 2019, fecha en la cual las partes de mutuo acuerdo terminaron la vinculación laboral que les unía. La modalidad de terminación por mutuo acuerdo está consagrada en el literal b del numeral 1° del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. En relación con el contrato de trabajo desarrollado entre las partes, a partir de las pruebas recaudadas, se puede establecer que el empleador cumplió con la normatividad laboral como pasa a analizarse a continuación:

Se tiene entonces, que, en primer lugar, la sociedad investigada no ha vulnerado el artículo 2° de la Ley 15 de 1959, en concordancia con los decretos del gobierno nacional que fijaron el auxilio de transporte para los años 2018 y 2019, pues se tiene acreditado, con los documentos que reposan en el expediente y conforme al análisis realizado en el acápite anterior, que se pagó el auxilio de transporte al querellante en las condiciones fijadas en la ley y en los decretos del gobierno nacional, durante el término que duró la relación laboral.

En segundo lugar, la sociedad investigada no ha vulnerado lo consagrado en el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo que establece: **Artículo 145. Definición.** Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. No ha vulnerado tampoco lo dispuesto en el Decreto 2269 del 30 de diciembre de 2017, mediante el cual el gobierno nacional fijó el valor del salario mínimo que regiría a partir del primero (1°) de enero de 2018, pues conforme al análisis de las pruebas, se acreditó que el empleador siempre pago una suma igual o superior al salario mínimo legal mensual vigente, que los pagos fueron oportunos y que solo se realizaron los descuentos autorizados por la ley y autorizados por el trabajador.

Ahora con respecto al tiempo que el trabajador no devengó salario como consecuencia de una sanción disciplinaria impuesta por el empleador de conformidad con el reglamento interno de trabajo, como ocurren en el caso que nos ocupa, debe tenerse en cuenta que según lo prescribe el artículo 51 numeral 4° del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato laboral se suspende por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por

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

suspensión disciplinaria, y durante el período de las suspensiones, según lo contempla el artículo 53 *ibidem* se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, con lo cual es legalmente admisible que no se paguen salarios durante la suspensión disciplinaria.

A este respecto también debe tenerse en cuenta que las sanciones disciplinarias se impusieron respetando el derecho de defensa y contradicción del implicado acatando lo señalado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la sentencia C- 543 de 2014.

En tercer lugar, la sociedad investigada no ha vulnerado la disposición normativa contenida en el artículo 249 del C.S.T., así: "**Artículo 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; tampoco ha vulnerado lo prescrito en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990; no ha vulnerado el artículo 2.2.1.3.13. del Decreto 1072 de 2015, ni lo establecido en la Ley 52 de 1975, sobre la oportunidad en el pago de los intereses de cesantías. Lo anterior teniendo en cuenta que conforme al análisis probatorio realizado la sociedad investigada acreditó el pago de cesantías e intereses de cesantías en los términos y condiciones fijadas por las normas citadas.

En cuarto lugar, la sociedad investigada no ha vulnerado la disposición normativa contenida en el artículo 306 del C.S.T. que establece el derecho a la prima de servicios para todo trabajador. Lo anterior teniendo en cuenta que conforme al análisis probatorio realizado en el acápite anterior la sociedad investigada acreditó el pago de la prima de servicios en los términos y condiciones fijadas por la norma en cita.

En quinto lugar, la sociedad investigada no ha vulnerado la disposición normativa contenida en el artículo 186 del C.S.T. que establece que los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (...). Lo anterior en concordancia con lo prescrito por el artículo 1º de la Ley 995 de 2005, que sobre el particular establece que los trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero las vacaciones. Lo anterior teniendo en cuenta que conforme al análisis probatorio realizado en el acápite anterior la sociedad investigada acreditó el pago de las vacaciones como descanso remunerado y la compensación en dinero de este derecho a la finalización del contrato laboral a favor del querellante.

En sexto lugar, la sociedad investigada no ha vulnerado la disposición normativa contenida en el artículo 3º de la Ley 797 de 2003, que establece que toda persona vinculada a través de contratos de trabajo deberá afiliarse al Sistema General de Pensiones de manera obligatoria, en concordancia con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993. Lo anterior teniendo en cuenta que conforme al análisis probatorio realizado en el acápite anterior la sociedad investigada acreditó tanto la afiliación como el pago de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones del querellante.

Finalmente, con las pruebas allegadas a lo largo del presente trámite, la persona jurídica investigada desvirtuó uno a uno los cargos que le fueron imputados, acreditando que canceló todas sus obligaciones laborales con respecto al querellante y con respecto a otros trabajadores vinculados a su servicio.

Con base en las consideraciones anotadas, este Despacho absolverá de los cargos imputados a la sociedad investigada, y en consecuencia dispondrá del archivo de la actuación.

En consecuencia,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: ABSOLVER a la persona jurídica **CONSTRUCTORA CADEL SAS.**, identificada con el NIT. 900928950-0, representada legalmente por el señor **CARLOS ALBERTO DELGADO MAYA**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 98.394.590 expedida en Pasto (Nariño), o por quien haga sus veces, de los cargos imputados al momento de su formulación, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta resolución.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR 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).

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

ARTICULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTICULO CUARTO: Una vez en firme **ARCHIVASE** la actuación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ERIKA ALEXANDRA MONTAÑO ZAMBRANO
Coordinadora Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control