

14959591

Montería, 15 de marzo de 2024

No. Radicado: 08SE2024722300100000845
Fecha: 2024-03-15 03:43:22 pm
Remitente: Sede: D. T. CÓRDOBA
GRUPO DE
Depen: PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL
Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO
Anexos: 0 Folios: 1

08SE2024722300100000845

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor
LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO
Calle 38 # 15 B 37 Barrio la Floresta
VINTAGE FUSION - RESTAURANTE PARRILLA
luismiguelss31@hotmail.com
Montería - Córdoba

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO

Radicación: 11EE2021722300100001283
Querellante: ISABEL TEHERAN PEREZ
Querellado: LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO

Por medio del presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO** identificado con cedula de ciudadanía No.1.033.374.018, del contenido de la **RESOLUCIÓN No.0035 DE FECHA 14 DE FEBRERO DE 2024**, proferida por la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial Córdoba, dentro de la radicación del asunto, por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio.

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en ocho (08) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante el DIRECTOR TERRITORIAL CORDOBA si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,


KATTYA INÉS LOPEZ ALEMÁN
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial Córdoba - Grupo PIVC-RCC
Corro electrónico: klopez@mintrabajo.gov.co
Ministerio del Trabajo

Anexo. Resolución No. 0035 del 14 de febrero de 2024 (ocho folios)

Elaboró: Katty López A. Inspector de Trabajo y S.S Grupo PIVC-RCC	Revisó: Katty López A. Inspector de Trabajo y S.S Grupo PIVC-RCC	Aprobó: Katty López A. Inspector de Trabajo y S.S Grupo PIVC-RCC
--	---	---



PRIMERA COPIA AUTÉNTICA PRESTA MERITO EJECUTIVO

14959591

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL CORDOBA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN

Radicación: 11EE2021722300100001283
Querellante: ISABEL TEHERAN PEREZ
Querellado: LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO

RESOLUCION No. 0035
Montería, 14/02/2024

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

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ADSCRITO AL GRUPO INTERNO DE TRABAJO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIONES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CORDOBA.

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide el presente proveído la responsabilidad que le asiste al señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO** identificado con cédula de ciudadanía No.1.033.374.018, propietario del establecimiento de comercio **Vintage fusión – Restaurante parrilla**, con **Actividad Económica principal:** I5611 Expendio a la mesa de comidas preparadas, **Dirección:** Calle 38 15 B 37 Barrio la Floresta, en el municipio de Montería- Córdoba y correo electrónico de notificación luismiguelss31@hotmail.com de acuerdo con registro de certificado de Cámara de Comercio.

II. HECHOS

Realizado el reparto en el aplicativo SISINFO, por parte del entonces Coordinador del Grupo de PIVC-RCC, le fue asignado a la suscrita, querrela presentada ante este Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial Córdoba, por parte de la señora **ISABEL TEHERAN PEREZ**, identificada con cédula de ciudadanía No.1.067.884.113 de Montería, radicada internamente con el Número 11EE2021722300100001283 de fecha 2021-06-28, sin ningún anexo, y en el que pone en conocimiento presunta violación de normas laborales, por parte del señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO**, propietario del establecimiento de comercio **Vintage fusión – Restaurante parrilla** relacionada con los siguientes hechos:

(...)

Yo; ISABEL ESTHER TEHERAN PEREZ, identificado con cedula de ciudadanía No.1067884113 de Montería, empecé a laborar el día 28 de noviembre de 2020 hasta el 20 de junio de 2021, me sacaron sin justa causa trabajando de un horario de 9 am a 10 pm, no me daban seguridad social, ni prestaciones de ley, estoy reclamando mis derechos como empleada y el señor LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO se niega a darme mi liquidación, por lo tanto, pido una cita presencial para llegar a una conciliación con él. El restaurante donde laboraba está ubicado en

... (Folios 1 y 2).

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

Mediante Auto N°021 del 25 de febrero de 2022 se dispuso a avocar conocimiento de la actuación para adelantar averiguación preliminar en contra del señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO** propietario del establecimiento de comercio **VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA** por la presunta violación de normas laborales, con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control. En el mismo auto se ordena decretar las siguientes pruebas:

1. Oficiar a la querellante señora **ISABEL TEHERAN PEREZ** con el fin de que aporte las siguientes pruebas:
 - ✓ Copia del contrato de trabajo, suscrito entre las partes
2. Oficiar a **VINTAGE FUSION - RESTAURANTE PARRILLA** requiriendo copias de los siguientes documentos:
 - ✓ Contrato de trabajo de la señora **ISABEL TEHERAN PEREZ**.
 - ✓ Comprobante de pago de seguridad social de la señora **ISABEL TEHERAN PEREZ**, de los periodos en los cuales prestó sus servicios a su cargo.
 - ✓ Comprobantes de pago de liquidación de la señora **ISABEL TEHERAN PEREZ**
 - ✓ Carta de despido de la señora **ISABEL TEHERAN PEREZ**

Adicionalmente se ordena la práctica de todas las demás pruebas que se consideren conducentes y pertinentes para que hagan parte de la presente averiguación preliminar.

Folio 4)

Mediante oficio con radicado N° 08SE2022722300100000605 de fecha 2022/03/14, se comunicó por medio físico al señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO**, a la dirección registrada en certificado de Cámara de Comercio, del inicio de la averiguación preliminar e igualmente se le requiere para que aporte las pruebas decretadas en el Auto No. 021 del 25 de febrero de 2022, verificando la entrega de este con la guía N°RA362383626CO de fecha 18/03/2022 de la empresa de mensajería Servicios Postales Nacionales S.A 472 (Folios 5,7 y 8)

Mediante oficio con radicado N° 08SE2022722300100000616 de fecha 2022/03/14, se comunicó por medio físico a la señora **ISABEL TEHERAN PEREZ**, a la dirección de notificación informada en la querrela, del inicio de la averiguación preliminar y requerimiento de información, verificando la entrega de este con la guía N°RA362383612CO de fecha 18/03/2022 de la empresa de mensajería Servicios Postales Nacionales S.A 472 (Folios 6, 9 y 10). No se obtuvo respuesta al requerimiento realizado a la querellante.

Mediante comunicación radicada en esta Dirección Territorial con el No. 05EE2022722300100000576 de fecha 2023/03/22, el señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO**, presenta respuesta al requerimiento realizado por el Despacho, y se pronuncia en relación con la querrela instaurada por la señora **ISABEL TEHERAN PEREZ**. (Folios 11 a 22).

Con Auto de fecha 10/04/2023, como quiera que al interior de la Dirección Territorial Córdoba se presenta una novedad de la situación administrativa, con la Inspectora de Trabajo y S.S. **KATTYA INÉS LOPEZ ALEMAN**, la Coordinadora del grupo PIVC – RCC reasignó el conocimiento de la presente actuación al Inspector de Trabajo y Seguridad Social, **LUCY AZUCENA OTERO PINAUT**. (Folio 23).

Con Auto No. 0277 de fecha 25/05/2023, como quiera que la Inspectora de Trabajo y S.S., **KATTYA INÉS LOPEZ ALEMAN**, se reintegró a su cargo luego de la situación administrativa en que se encontraba, la Coordinadora del grupo PIVC – RCC reasignó el conocimiento de los expedientes que fueron entregados a

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

otros Inspectores de Trabajo y S.S. adscritos al Grupo Interno de Trabajo PIVC-RCC., reasignando nuevamente el conocimiento del expediente de la referencia. (Folio 24).

Se profiere el auto de trámite No.0040 de fecha 04 de octubre de 2023, por medio del cual se dispone a comunicar al señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO** propietario del establecimiento de comercio **VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA**, que existe mérito para adelantar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio dentro de la querrela interpuesta por **ISABEL TEHERAN PEREZ**. (Folio 26).

Mediante oficio No. 08SE2023722300100003662 de fecha 2023-10-10 se comunicó al señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO** a la dirección de correo electrónico registrada en certificado de cámara de comercio luismiguelss31@hotmail.com, la existencia de mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio, con soporte de "lectura del mensaje" del destinatario Id mensaje: 68202, de la empresa de correo electrónico certificado Servicios Postales Nacionales 4-72 (folios 27 y 28).

Mediante oficio con radicado No. 08SE2023722300100003667 de fecha 2023-10-11 remitido al correo electrónico de notificación registrado en la querrela teheranisabel2021@gmail.com, se comunica a la señora **ISABEL TEHERAN PEREZ**, la existencia de mérito para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio, con soporte de "Notificación de entrega al servidor exitosa" Id mensaje: 68517, de la empresa de correo electrónico certificado Servicios Postales Nacionales 4-72 (Folios 29 al 30). Igualmente, la presente comunicación se remitió por medio físico a la dirección de notificación informada en la querrela, verificando la entrega de este con la guía N°RA448697286CO de fecha 21/10/2023 de la empresa de mensajería Servicios Postales Nacionales S.A 472 (folio 31).

En consecuencia, mediante Auto No. 0018 del 07/11/2023 proferido por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, se inicia un Procedimiento Administrativo Sancionatorio y se formulan cargos en contra del señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO** propietario del establecimiento de comercio **VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA** (Folios 32 al 35), emitiendo citación para notificación personal del mencionado acto administrativo al querrellado, mediante oficio con radicado No. 08SE2023722300100003925 de fecha 2023/11/08, el cual se entregó personalmente al interesado en las instalaciones de esta Dirección Territorial Córdoba. (Folio 38)

Que el 20 de noviembre de 2023 se notifica personalmente al señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO** propietario del establecimiento de comercio **VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA**, del contenido del mencionado auto de cargos, entregándole copia de este en cuatro (4) folios. (Folio 39). Igualmente se surtió la debida notificación del auto de cargos a la parte querellante. (folios 36-37 y 40-41).

Mediante Auto No. 0004 de fecha 2/02/2024 se dispuso a correr Traslado a la parte investigada por el termino de tres (3) días para que presenten sus alegatos de conclusión, de conformidad con las previsiones del artículo 10 de la Ley 1610 de 2013. Igualmente, se le manifiesta al querrellado que el expediente queda a su disposición en este despacho por el término señalado en el mismo auto a fin de que puedan consultarlo, para garantizar el derecho de defensa y contradicción. (Folio 42).

El mencionado auto fue comunicado al señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO** propietario del establecimiento de comercio **VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA**, mediante escrito con radicado de salida No.08SE2024722300100000216 de fecha 2024/02/02, el cual fue enviado y entregado a la dirección de correo electrónico luismiguelss31@hotmail.com, con lectura de mensaje por parte del destinatario en fecha 02/02/2024 a las 12:33:27, tal como consta en acta de envío y entrega de correo electrónico Id mensaje 108908 de la empresa de mensajería Servicios Postales Nacionales S.A. 472. (Folios 43 al 45). Igualmente, la presente comunicación se remitió por medio físico a la dirección de notificación registrada en Certificado de Cámara de Comercio, la cual fue devuelta de acuerdo con No. de guía RA463302003CO de fecha 7/02/2024 5:46:06 p. m. de la empresa de mensajería Servicios Postales Nacionales S.A 472 (folio 46).

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

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Dándole cumplimiento al procedimiento previsto en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, este despacho consideró que los hallazgos encontrados en la respuesta recibida por parte del señor del señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO, PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA**, durante la etapa de Averiguación Preliminar adelantada, constituían méritos suficientes para abrir la Investigación administrativa Laboral e iniciar el Procedimiento Administrativo Sancionatorio por lo que se formuló Pliego de Cargos en su contra mediante Auto No. 0018 del 07/11/2023, con los siguientes cargos:

CARGO PRIMERO:

Presunta violación del **ARTÍCULO 17 LEY 100 DE 1993. MODIFICADO POR EL ART. 4, LEY 797 DE 2003** y del **ARTÍCULO 22 LEY 100 DE 1993**, al no haber acreditado la afiliación y pago de aportes pensionales a la Administradora de fondos de pensiones de la trabajadora **ISABEL TEHERAN PEREZ**.

CARGO SEGUNDO:

Presunta violación del Artículo 99 de la Ley 50 de 1990 Reglamentado por el Decreto 1176 de 1991 al no liquidar y pagar las cesantías y los intereses de cesantías a la señora **ISABEL TEHERAN PEREZ**, a la terminación de su vínculo laboral.

CARGO TERCERO:

Presunta violación del Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, al no liquidar y pagar las primas de servicios a la señora **ISABEL TEHERAN PEREZ**, a la terminación de su vínculo laboral.

CARGO CUARTO:

Presunta violación del Artículo 1 de la Ley 995 de 2005, al no liquidar y pagar las vacaciones a la señora **ISABEL TEHERAN PEREZ**, a la terminación de su vínculo laboral.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN**1. Aportadas por la Parte Querellante:**

- Querrela con radicado No.11EE2021722300100001283 de fecha 2021-06-28 (Sin anexos).

2. Aportadas por la Parte Querellada:

- Respuesta a requerimiento con radicado interno No. 05EE2022722300100000576 de fecha 2023/03/22, con los siguientes anexos:
 - Copia Formulario único nacional de declaración y pago del impuesto de industria y comercio, año gravable 2021 de la Secretaría de Hacienda Municipal – Alcaldía de Montería.
 - Formulario del Registro Único Tributario DIAN, con número 14728694472.
 - Copia de mensajes de WhatsApp, con supuestos mensajes de cobro de diferentes empresas comerciales y bancarias.

3. Practicadas de Oficio.

- Las decretadas mediante auto No. 0021 de fecha 25/02/2022.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Vencidos los términos de ley, la parte querellada señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA**, guardó silencio y no presentó descargos ni alegatos de conclusión, quedando garantizado así el debido proceso y derecho a la defensa por parte de este Despacho.

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

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el numeral 1 del artículo 4 del Convenio 81 y el numeral 7 del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo (de la cual nuestro país es miembro), el cual establece que el órgano rector del Sistema de Inspección en Colombia es el Ministerio de Trabajo, en quien está radicada la competencia de su vigilancia y control.

Que el numeral 14 del artículo 2 del Decreto 4108 de 2011, señaló como función del Ministerio del Trabajo: Ejercer, en el marco de sus competencias, la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente.

El artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra que la Vigilancia y Control del cumplimiento de las normas consagradas en ese Estatuto Legal y demás disposiciones sociales será ejercida por el Ministerio de Trabajo. Acto seguido el artículo 486 subrogado por el DL 2351 de 1965, artículo 41, modificado a su vez por el artículo 20 de la ley 584 del 2000, establece las atribuciones de los funcionarios de este ente Territorial.

En este orden de ideas, mediante la Resolución 3455 del 2021, "por la cual se asignan unas competencias a las Direcciones Territoriales, Oficinas especiales e Inspecciones de Trabajo, también en el numeral 8 del párrafo tercero del artículo 2, establece que el grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control tendrá entre otras la función de "Ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social, en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales..."

En ese mismo sentido, la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia C – 818 de 2005 indicó:

"Es innegable que a través del derecho administrativo sancionador se pretende garantizar la preservación y restauración del ordenamiento jurídico, mediante la imposición de una sanción que no sólo repruebe, sino que también prevenga la realización de todas aquellas conductas contrarias al mismo. Se trata, en esencia, de un poder de sanción ejercido por las autoridades administrativas que opera ante el incumplimiento de los distintos mandatos que las normas jurídicas imponen a los administrados y aún a las mismas autoridades".

Por lo tanto, es deber del Ministerio de Trabajo velar por el cumplimiento de la Legislación Laboral y así lograr la justicia en las relaciones que surgen entre Trabajadores y Empleadores, conforme lo establece el artículo 1 del Estatuto Legal aludido anteriormente.

Que el artículo 6 de la Ley 1610 de 2013 señala que las actuaciones administrativas pueden iniciarse de oficio o a solicitud de parte; en el mismo sentido el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece que las autoridades administrativas sujetas a su contenido podrán iniciar actuaciones administrativas de oficio o a solicitud de parte.

Conocidas ya las normas que facultan a este Despacho, se procede a verificar el contenido de las pruebas habidas en el expediente, a fin de determinar, si efectivamente el señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO** con cédula de ciudadanía No.1033374018, **propietario del establecimiento de comercio Vintage fusión – Restaurante parrilla**, con **Actividad Económica principal:** I5611 Expendio a la mesa de comidas preparadas, **Dirección:** Calle 38 15 B 37 Barrio la Floresta, en el municipio de Montería- Córdoba y correo electrónico de notificación luismiguelss31@hotmail.com vulneró las normas que le fueron endilgadas.

En virtud de lo anterior, se hizo necesario hacer una valoración de las pruebas obrantes en el expediente a fin de confrontarlas con las presuntas normas vulneradas y así establecer la certeza sobre la responsabilidad o no de la parte investigada.

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

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Corresponde a este Despacho establecer si hay méritos para **SANCIONAR** o si por el contrario se debe proceder al **ARCHIVO** de la presente investigación administrativa en contra del señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA**, por la presunta vulneración de las siguientes normas:

- **Artículo 17 ley 100 de 1993. modificado por el art. 4, ley 797 de 2003 y del artículo 22 ley 100 de 1993-** afiliación y pago de aportes pensionales a la Administradora de fondos de pensiones.
- **Artículo 99 de la Ley 50 de 1990 Reglamentado por el Decreto 1176 de 1991** - cesantías e intereses de cesantías.
- **Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo**, - primas de servicios
- **Artículo 1 de la Ley 995 de 2005** - vacaciones

Como ya se expresó en líneas arriba, acorde con la comunicación de respuesta a requerimiento realizado al señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA**, durante la etapa de Averiguación Preliminar y que constituye el material probatorio, se evidencia que existió una relación laboral entre las partes y que el empleador no cumplió con sus obligaciones patronales con la trabajadora señora **ISABEL TEHERAN PEREZ**, actuando por fuera de los lineamientos previstos en el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral y de pensiones, conforme la normatividad señalada anteriormente, al manifestar en su escrito:

(...) La presente es para notificar y contestar la queja de la Sra. Isabel Teherán rad:11EE2021722300100001283 la cual me pide remuneración por el tiempo desempeñado en mi EMPRENDIMIENTO la cual trabajo 5 a 6 meses en pandemia donde se trabajó por jornales equivalentes a la venta que se realizaba cada día.

1)El contrato fue netamente verbal ya que en ese entonces solo se trataba de sobrevivir con los gastos del día día de cada quien se pactó un básico diario de 20 mil con posibilidad de aumentar a 30 mil cuando se vendía un poco más en un horario de 8 am hasta las 3 pm o hasta que las restricciones dejaban ya que había mucho toque de queda y no se recibía publico presencialmente.

2)como somos un emprendimiento a duras penas teníamos los implementos de cocina y un local arrendado para poder ejercer la actividad donde mis 4 trabajadores que eran mi mamá mi hermana mi persona y la señora Isabel con el miedo de contraer la enfermedad estábamos a la de Dios cuando y como íbamos a tener fuerzas para vincular siquiera a un trabajador a cotizar si lo que más vendíamos en un día eran entre 100 y 150 mil máximo ya que nadie compraba nada de la calle por la pandemia en el cuerpo del mensaje adjunto la declaración de renta que la cual me toca pagar por que entro mucha transferencia en el año pasado más sin embargo la media de venta es de 90 mil pesos diarios si pagaba 4 días a 20 mil cuanto me quedaban para surtir entre 20 mil y 50 máximo la cual me tocaba rendir para que quedar para arriendo y servicios.

3)al retiro de la Sra. Isabel no se le hizo carta de despido por que al igual que el contrato fue verbal la cual ella acepto desde el principio y ella acepto trabajar bajo todo el riesgo que era trabajar en esa época y por el valor que se le dijo y con el horario que nos dejaran trabajar.

Ya saliendo un poco del tema yo le dije a la Sra. Isabel no te puedo remunerar lo que establece la ley porque la verdad no estoy en la capacidad yo de mil amores lo haría pero como ella salió por conflicto con los compañeros y la convivencia era caótica entonces ella se fue renegando y tirando cosas y diciendo de todo entonces yo le comunico y le muestro ya que no hay más salida mi declaración de renta, y las cartas de posibles embargos que tengo porque el negocio es hora y aún está tratando de tapar el hueco que en el inicio se hizo para poder funcionar ya que día a día y mes a mes la deuda crecía por todos los lados por plan de celular, por la moto que tengo que en estos días me la van a quitar, el posible embargo de cuenta del banco Bogotá, los últimos plazos de ponerme al día con tarjeta éxito y cualquier cantidad de deudas adquiridas con el negocio

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

La verdad al hacerme pagar esa remuneración es dejar a 5 personas más sin trabajo porque ya no puedo más con los pasivos que tengo que si algún día me sonrío la suerte yo mismo la buscaré y le daré su plata sin que ella me los pida (...) ...

Ahora, de conformidad con lo expresado en el aparte anterior por la parte querellada, considera el Despacho conveniente referirse a cuáles son las obligaciones de los empleadores, de acuerdo con lo contemplado en el Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, que dispone:

"ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren; y
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. Adicionado por la Ley 1280 de 2009, así: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

11. Adicionado por el art. 3, Ley 1468 de 2011 Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Parágrafo. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia."

Igualmente son obligaciones especiales del empleador las siguientes:

SEGURIDAD SOCIAL

La Ley 100 de 1993 se estableció el Sistema de Seguridad Social Integral con el fin de proporcionar la cobertura al sistema de salud, pensiones, y riesgos profesionales. Todo empleador debe inscribir a sus

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

trabajadores al sistema de seguridad social integral, independientemente de la forma de remuneración y realizar los pagos correspondientes a los sistemas.

Pensiones

El sistema cubre los riesgos de invalidez, vejez y muerte por causa común. Existen dos regímenes independientes, que puede escoger el trabajador (El régimen de prima media con prestación definida (ISS) o el de Ahorro Individual (Administradoras de fondos de pensiones).

Salud

El sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador y de su familia que están establecidas en el programa de atención denominado Plan Obligatorio de Salud y la maternidad.

Riesgos laborales

Este sistema cubre los accidentes y las enfermedades por causa o con ocasión del trabajo o enfermedades profesionales y asume las pensiones por invalidez y muerte generadas por los mismos. La totalidad del aporte por este concepto está a cargo del empleador y su monto depende del grado de riesgo laboral generado en la actividad de la empresa que no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador.

VACACIONES

Las vacaciones son un descanso remunerado que paga el empleador al trabajador equivalente a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio. Si el contrato termina sin que el empleado haya disfrutado de su período de vacaciones, es obligatorio compensar en dinero y de manera proporcional al tiempo trabajado.

PRESTACIONES SOCIALES A CARGO DEL EMPLEADOR

Las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores, adicionalmente, al salario ordinario.

Prima de servicios. Artículo 306 del C.S.T modificado por la Ley 1788 de 2016.

Esta prima es equivalente a medio salario por semestre laborado o proporcional por fracción. Esta prestación se paga en la última quincena de junio y los primeros veinte días de diciembre, o a la terminación del contrato de trabajo.

Auxilio de cesantías. Artículo 249 del C.S.T.

Este beneficio tiene como fin brindarle al trabajador un medio de subsistencia a la terminación del contrato de trabajo. Cada año se liquidan las cesantías el 31 de diciembre de cada año y las deposita a más tardar el 14 de febrero del año siguiente, en una cuenta individual de cada empleado, en el Fondo de Pensiones y Cesantías, debidamente autorizado que el trabajador elija.

El salario base para liquidar la cesantía es el último salario mensual devengado por el trabajador al momento de la liquidación, siempre que no haya variado en los tres meses anteriores. De lo contrario, será el promedio del salario devengado en el último año, o en todo el tiempo servido si éste fuere menor a un año. Es equivalente a un salario al año o proporcional por fracción.

Intereses de cesantía

En enero de cada año, el empleador debe pagar directamente al trabajador intereses sobre las cesantías a una tasa del 12% anual, calculado sobre las cesantías del último año.

Dotación de calzado y ropa de labor. Artículo 230 C.S.T.

Acorde con la labor desempeñada, todo empleado con contrato a término indefinido que devengue una suma mensual igual o inferior a 2 SMLMV, deberá recibir de su empleador, cada 4 meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo.

Subsidio Familiar

Todas las empresas deben inscribirse en una Caja de Compensación Familiar, otorgando al trabajador el derecho a obtener subsidios en efectivo para sus hijos menores de edad, así como servicios de capacitación,

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

vivienda y recreación. De igual manera, los afiliados tendrán derecho a un subsidio de desempleo, administrado por las mismas Cajas de Compensación Familiar, pero regulado y controlado por el gobierno. Dependiendo del valor del salario de los trabajadores, el empleador deberá pagar, una suma equivalente al 9% del monto de la nómina a la Caja de Compensación que haya seleccionado.

Subsidio de transporte

Los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV tienen derecho al pago del auxilio de transporte fijado por el Gobierno Nacional para cada año.

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

De conformidad con el resultado obtenido en la investigación y el acervo probatorio recaudado es importante traer a colación la normatividad presuntamente vulnerada con relación a los cargos formulados:

CARGO PRIMERO:

Haber incurrido presuntamente en la violación del **ARTÍCULO 17 LEY 100 DE 1993. MODIFICADO POR EL ART. 4, LEY 797 DE 2003** y del **ARTÍCULO 22 LEY 100 DE 1993**, al no haber acreditado la afiliación y pago de aportes pensionales a la Administradora de fondos de pensiones de la trabajadora **ISABEL TEHERAN PEREZ**.

- **ARTÍCULO 17 LEY 100 DE 1993. MODIFICADO POR EL ART. 4, LEY 797 DE 2003** *Obligatoriedad de las Cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen.*
- **ARTÍCULO 22 LEY 100 DE 1993. 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.
- **ARTÍCULO 27. DECRETO 692 DE 1994. PLAZO PARA EL PAGO DE COTIZACIONES.** *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 diez (10) primeros días del mes siguiente a aquel objeto de las cotizaciones.*
El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.

Aunque corresponde a obligaciones separadas, el mismo plazo previsto para la consignación de los aportes será aplicable para la presentación de las planillas o formularios de autoliquidación de aportes. En consecuencia, en los casos de mora en el pago de las cotizaciones, deberá darse cumplimiento a la presentación de la autoliquidación de aportes, sin perjuicio de la causación de los intereses de mora respectivos.

- **ARTÍCULO 28. DECRETO 692. INTERESES DE MORA.** *Sin perjuicio de las demás sanciones que puedan imponerse por la demora en el cumplimiento de la obligación de retención y pago, en aquellos casos en los cuales la entrega de las cotizaciones se efectúe con posterioridad al plazo señalado, el empleador deberá cancelar intereses de mora a la tasa que se encuentre vigente por mora en el pago del impuesto sobre la*

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

renta y complementarios. Dichos intereses de mora deberán ser autoliquidados por el empleador, sin perjuicio de las correcciones o cobro posteriores a que haya lugar.

La liquidación de los intereses de mora se hará por mes o fracción de mes, en forma análoga a como se liquidan los intereses de mora para efectos de impuestos nacionales.

Las sumas canceladas a título de mora serán abonadas en el fondo de reparto correspondiente o en la cuenta de capitalización individual del respectivo afiliado.

CARGO SEGUNDO:

Haber incurrido presuntamente en la violación del Artículo 99 de la Ley 50 de 1990 Reglamentado por el Decreto 1176 de 1991 al no liquidar y pagar las cesantías y los intereses de cesantías a la señora ISABEL TEHERAN PEREZ, a la terminación de su vínculo laboral.

- Artículo 99 de la Ley 50 de 1990 Reglamentado por el Decreto 1176 de 1991.

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. Ver Oficio de fecha 25.11.98. Secretaría Distrital de Salud. Fondo Nacional del Ahorro. CJA09751998

4ª. Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos. ..."

CARGO TERCERO:

Haber incurrido presuntamente en la violación del Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, al no liquidar y pagar las primas de servicios a la señora ISABEL TEHERAN PEREZ, a la terminación de su vínculo laboral.

- Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo:

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.

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.

CARGO CUARTO:

Haber incurrido presuntamente en la violación del Artículo 1 de la Ley 995 de 2005, al no liquidar y pagar las vacaciones a la señora ISABEL TEHERAN PEREZ, a la terminación de su vínculo laboral.

- Artículo 1 de la Ley 995 de 2005:

"ARTÍCULO 1. Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. 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

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

Es copia del texto aquí
cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

De conformidad con las normas citadas este despacho considera los siguiente:

Que la parte investigada no logró desvirtuar los cargos en precedencia dado que la misma no aportó los documentos requeridos por la funcionaria de conocimiento a lo largo de la presente actuación administrativa, y este se limitó a manifestar en respuesta al requerimiento realizado en la etapa de Averiguación preliminar, como exculpación la difícil situación financiera por la que atraviesa.

Ahora no pretende el Despacho desconocer el derecho de defensa y las argumentaciones que en torno al proceso se realicen por el querellado, sin embargo, es necesario precisar que la facultad sancionadora, se rige por principios legales y que la situación económica planteada no es eximente de la responsabilidad que le asiste en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Concluyendo así que, de acuerdo con las pruebas obrantes en la actuación, el empleador investigado, **INCUMPLIÓ** lo dispuesto en las normas antes mencionadas.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA DECISION

Según la Ley 1610 de 2013 una de las funciones principales de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social está la Función Coactiva o de Policía Administrativa: "*Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad*". Las autoridades investidas del poder de policía están facultadas para procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales, a las autoridades del Ministerio del Trabajo, le corresponde en ejercicio del poder de policía administrativa, realizar funciones de vigilancia, protección, control y prevención en el campo laboral.

En primer término, el artículo 17 C.S.T. establece: "**ORGANOS DE CONTROL.** La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo"

El Artículo 485 C.S.T. "**AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN.** *La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.*"

El artículo 7º de la ley 1610 de 2013, que modificó el numeral segundo del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, señala:

..." **Artículo 7º. Multas.** *Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

2. 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 (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. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

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" ...

Que en concordancia con el artículo 201 de la Ley 1955 de 2019, que señala: "(...) 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". Por lo tanto, en el evento de interponerse multas bajo el artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo, estará destinada

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

al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social-FIVICOT.

Respecto al incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador, relacionadas con el Sistema General de Pensiones; el valor de estas multas se destinará al Fondo de Solidaridad Pensional o a la subcuenta de solidaridad del Fondo de Solidaridad y Garantía del Sistema General de Seguridad Social en Salud respectivamente, en concurrencia con directrices y lineamientos de memorando de fecha 1 de julio 2022, proferido por el jefe de Oficina Asesora Jurídica, Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y Director de Pensiones del Ministerio del Trabajo.

Finalmente, las multas deben indicarse en UVT, siguiendo los lineamientos y trámites establecidos por la Dirección de IVC, que tendrán destinación específica al fondo respectivo y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el respectivo acto administrativo.

Ahora, es preciso señalar que el Ministerio del Trabajo, como policía administrativa, tiene dentro de sus funciones la actividad sancionatoria, la cual tiene su fundamento en la búsqueda de la realización de los principios constitucionales que gobiernan la función pública, a lo que alude el artículo 209 de la Carta. Por consiguiente, se trata de una potestad que propende por el cumplimiento de los cometidos estatales y de los objetivos que ella se ha trazado en el ejercicio de sus funciones.

Uno de los objetivos de la potestad sancionadora administrativa, en consecuencia, es el de cuestionar el incumplimiento de los deberes, prohibiciones y los mandatos del ordenamiento. La potestad se activa a partir del desconocimiento de las reglas preestablecidas, lo que le permite al Estado imponer sanciones como repuesta a la inobservancia por parte de los administrados de las obligaciones, deberes y mandatos generales o específicos que se ha ideado para el adecuado funcionamiento y marcha de la administración. siendo claro, que por expresa disposición legal los funcionarios del Ministerio del Trabajo, tenemos la Inspección, Vigilancia y Control de las normas laborales, las cuales son de orden público y por lo tanto de obligatorio acatamiento.

Así las cosas, no desvirtuados los cuatro (4) Cargos Formulados respecto al incumplimiento de las citadas disposiciones normativas en favor del trabajador querellante, se configura en el presente caso; la facultad sancionatoria a cargo del Ministerio del Trabajo, por tratarse de obligaciones laborales a cargo del señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO, PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA**, identificado con cedula de ciudadanía No.1.033.374.018 y con dirección de domicilio principal en la Calle 38 15 B 37 Barrio la Floresta, en el municipio de Montería-Córdoba y correo electrónico luismiguelss31@hotmail.com, en calidad de empleador y persona natural responsable de su cumplimiento.

D. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

La jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional ha señalado que esta competencia del legislador para configurar las sanciones administrativas se encuentra limitadas por las garantías del debido proceso y en virtud de ello se podrá determinar los parámetros que rigen la cuantificación de las sanciones en concreto.

La violación de las disposiciones legales anteriormente relacionadas da lugar a la imposición de una sanción consistente en multa de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, de conformidad a lo manifestado en el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 que modifico el Numeral 2º del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, consagra la graduación de las sanciones, las cuales se funda en los siguientes parámetros:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.

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

5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

Conocido lo anterior, procede la imposición de la carga pecuniaria bajo el título de sanción, que a su vez guarda un elemento que puede denominarse proporcionalidad, componente que eleva la multa a la gravedad de la infracción y a un límite económico de 1 a 5000 veces el salario mínimo legal mensual más alto vigente, según sea el caso; **lo que muestra que no existe una mera discrecionalidad, sino que la ley ha impuesto el parámetro en que se desenvuelve el funcionario.**

Finalmente es preciso reiterar que las disposiciones legales que regulan el trabajo son de orden público, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la Ley y producen efecto general inmediato, es decir, que su cumplimiento no se encuentra sometido a plazo o condición alguna conforma lo establecido en los artículos 14 y 16 del Código Sustantivo del Trabajo.

De igual manera, esta sanción se impone respetando además de los criterios de graduación, los principios de razonabilidad y proporcionalidad, es decir siendo adecuada a los fines de la norma que la autoriza y hechos que le sirven de causa.

Tasación de la sanción. Finalmente, observados los argumentos expuestos precedentemente, este despacho se pronuncia y en particular a la violación de normas en materia laboral contempladas en: **Artículo 17 ley 100 de 1993, modificado por el art. 4, ley 797 de 2003 y del artículo 22 ley 100 de 1993; Artículo 99 de la Ley 50 de 1990 Reglamentado por el Decreto 1176 de 1991; Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo; Artículo 1 de la Ley 995 de 2005,** con la imposición de una multa equivalente 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. [...]", considerando el siguiente criterio:

- **Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados:** Como quiera que en este criterio se examina la afectación de los intereses jurídicos tutelados por el legislador en materia laboral, para tal efecto se verifica si tales intereses se vieron amenazados por el infractor o en su defecto, si las acciones u omisiones emprendidas generaron daño, para el caso que nos ocupa y de conformidad con lo descrito en la parte considerativa se vulneraron normas de obligatorio cumplimiento como lo son los derechos de los trabajadores, atendiendo que la protección de los trabajadores tiene un carácter de derecho fundamental y merecen especial protección del Estado.

La finalidad del procedimiento administrativo sancionatorio es la de sancionar a la persona jurídica que infringió con su conducta los bienes jurídicos tutelados en materia de derecho laboral individual, el bien jurídico que se protege, gira en torno a los derechos propios nacidos de la relación laboral, es decir, de las condiciones de trabajo. El despacho considera que se debe aplicar el anterior criterio teniendo en cuenta que el bien jurídico tutelado, para el caso que nos ocupa, es que la empresa cumpla con la obligación prevista en las normas.

Ahora, lo que concierne a la dosimetría de la sanción que este Ministerio realiza en virtud de la facultad sancionatoria legamente atribuida, obedece principalmente a una facultad discrecional que no es absoluta, es decir, no depende de la aplicación de criterios subjetivos de acuerdo con el funcionario de turno.

Por lo tanto, en relación con la gravedad de la conducta que se reprocha a la investigada, cabe precisar que el Despacho efectuó su valoración de conformidad con los rangos fijados por la normatividad teniendo en cuenta los criterios de la gravedad de la falta, el daño producido, y la proporcionalidad entre la falta y la

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

sanción. Así, la valoración de los criterios arriba enlistados es realizada por la autoridad administrativa atendiendo la necesidad de la sanción administrativa concebida en el ordenamiento jurídico, una vez demostrada la infracción de la norma.

Así las cosas, para lo pertinente el Despacho tendrá en cuenta que para el caso que nos ocupa, el señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO, PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA**, identificado con cedula de ciudadanía No.1.033.374.018 de acuerdo con lo registrado en Certificado de Cámara de Comercio, se encuentra dentro de la clasificación de MICROEMPRESAS.

De esta manera, una vez determinado el daño causado y su gravedad, atendiendo los lineamientos de razonabilidad y ponderación de las circunstancias particulares de cada caso concreto, esto es, la proporcionalidad, siendo así el Consejo de Estado manifiesta:

Al respecto es oportuno traer a colación lo dispuesto en materia sancionatoria por el Consejo de Estado en la sentencia No. 25000-23-24-000-2002-00524-011 del 18 de agosto de 2005:

"(...) la proporcionalidad no está determinada por la argumentación o retórica que alrededor de ella se haga o no en los actos sancionatorios, sino por la relación de la magnitud de la sanción con las características y circunstancias de los hechos que le sirvan de fundamento, atendiendo a los parámetros señalados en el artículo 36 del CCA, esto es, que sea adecuada a los fines, de la norma que la autoriza y proporcional a los hechos".

Este despacho haciendo uso de la facultad consagrada en el artículo 44 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, impone la sanción pecuniaria a cargo de la investigada.

Es pertinente resaltar que la valoración de los criterios expuestos no comporta la existencia de un procedimiento cuantitativo en el que se indique, a manera de ejemplo, el valor con que será sancionado una determinada falta, pues lo que el despacho analiza es que una vez determinada la existencia de la infracción y valoradas las circunstancias particulares de cada caso, con apego a las criterios legales expuestos, hay lugar a la imposición de sanción pecuniaria dentro de los rangos indicados en la norma.

Que las actuaciones dentro del proceso se desarrollaron dentro del marco del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la C.P., así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A.

Por otra parte, se le advierte a la investigada que ante nueva queja o de oficio se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T., antes mencionado, y demás disposiciones concordantes, a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar.

En mérito de lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la parte investigada **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO, PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA**, identificado con cedula de ciudadanía No.1.033.374.018 y con dirección de domicilio principal en la Calle 38 15 B 37 Barrio la Floresta, en el municipio de Montería- Córdoba y correo electrónico de notificación luismiguelss31@hotmail.com por infringir lo previsto en el **Artículo 17 ley 100 de 1993, modificado por el art. 4, ley 797 de 2003 y del artículo 22 ley 100 de 1993; Artículo 99 de la Ley 50 de 1990 Reglamentado por el Decreto 1176 de 1991; Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo; Artículo 1 de la Ley 995 de 2005**, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: IMPONER al señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO, PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA** identificado con cedula de ciudadanía No.1.033.374.018, una multa por valor de: **28 UNIDADES DE VALOR TRIBUTARIO (UVT)** de conformidad con lo dispuesto por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales-DIAN mediante Resolución No. 000187 de 28 de noviembre de 2023 por la cual fija en (47.065) el valor de la UVT que registrá

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

para el año 2024, lo que equivale a la suma de **UN MILLON TRESCIENTOS DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS VEINTE PESOS (\$1.317.820.00)**, por la **VULNERACIÓN DE LA OBLIGACIÓN LABORAL** prevista en el **Artículo 17 ley 100 de 1993. modificado por el art. 4, ley 797 de 2003 y del artículo 22 ley 100 de 1993**, la cual deberá ser consignada en la Cuenta de Ahorro de recaudo nacional del **BANCO DE OCCIDENTE** denominada **FIDUAGRARIA – FONDO DE SOLIDARIDAD**, con número **256961160**, número de convenio 020933 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, y la cual deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado. El presente acto administrativo presta merito ejecutivo conforme el artículo 297 numeral 4 de la ley 1437 de 2011.

PARAGRAFO PRIMERO: De igual forma, podrá realizarse el pago de la multa mediante pago electrónico a través del siguiente enlace: <https://www.avalpaycenter.com/wps/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 o CC y teléfono de contacto.

PARAGRAFO SEGUNDO: Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtcordoba@mintrabajo.gov.co y a los siguientes correos electrónicos atencionalciudadano2@equiedad.co y multas@multas@equiedad.co.

ARTICULO TERCERO: IMPONER al señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO, PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA** identificado con cedula de ciudadanía No.1.033.374.018, una multa por valor de **28 UNIDADES DE VALOR TRIBUTARIO (UVT)**, equivalentes a la suma de **UN MILLON TRESCIENTOS DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS VEINTE PESOS (\$1.317.820.00)**, por la **VULNERACIÓN DE LA OBLIGACIONES LABORALES** previstas en el **Artículo 99 de la Ley 50 de 1990 Reglamentado por el Decreto 1176 de 1991; Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo; Artículo 1 de la Ley 995 de 2005**, cuya destinación específica será el **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT)** y la cual deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado. El presente acto administrativo presta merito ejecutivo conforme el artículo 297 numeral 4 de la ley 1437 de 2011.

PARAGRAFO PRIMERO: El pago 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://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada **DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO**. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra **377**. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a **FIVICOT**.

PARAGRAFO SEGUNDO: Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtcordoba@mintrabajo.gov.co y al correo electrónico del Grupo de Tesorería de este Ministerio tesoreria@mintrabajo.gov.co.

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

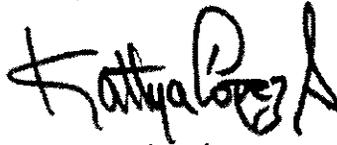
ARTÍCULO QUINTO: NOTIFICAR al señor **LUIS MIGUEL SUAREZ SOTO, PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO VINTAGE FUSIÓN – RESTAURANTE PARRILLA** identificado con cedula de ciudadanía No.1.033.374.018 y/o los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código 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 SEXTO: ADVERTIR que contra la misma proceden los recursos de reposición ante el suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social y el de apelación ante el superior jerárquico, Director Territorial Córdoba del Ministerio del Trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, ante este despacho los cuales deberán interponerse personalmente y por escrito, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según corresponda.

ARTICULO SEPTIMO: El presente Acto Administrativo rige desde su ejecutoria.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



KATTYA INÉS LÓPEZ ALEMÁN
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL