



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Villavicencio, Noviembre de 2021

No. Radicado: 08SE2021725000100007029
 Fecha: 2021-11-11 11:27:42 am
 Remitente: Sede: D. T. META
 GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
 DEPENDENCIA: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
 CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
 Destinatario: DISTRIBUCIONES FILIPOLLO S.A.S.
 Anexos: 0 Folios: 1
 08SE2021725000100007029

Al responder por favor citar este número de radicado

Urgente



Señor(es):
ERWIN ANDRES OROZCO MALDONADO
 Representante Legal
DISTRIBUCIONES FILIPOLLO S.A.S.
 Dirección: Calle 27 No. 40 – 47 Local 2 Barrio 7 de Agosto
 Villavicencio – Meta

ASUNTO: Notificación por AVISO - Resolución No. 0324 del 14 de Octubre de 2021
RADICADO: 11EE2019725000100002229 DEL 18/06/2019

Por medio de este **AVISO**, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se le Notifica el contenido de la Resolución relacionada en la referencia, expedida por el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control y Resolución de Conflictos de la Dirección Territorial del Meta, Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio, y se adjunta copia integral del original en Seis (6) Folios – Once (11) Páginas. Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible realizar la Notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los Artículos 67 y siguientes ídem.

Contra el acto administrativo 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 ante la Dirección Territorial del Meta, los cuales pueden ser presentados de manera física o a través de la cuenta dtmeta@mintrabajo.gov.co dentro de los diez (10) días hábiles contados a partir de finalizado el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.

Atentamente


ALEJANDRA ALFONSO
 AUXILIAR ADMINISTRATIVO
 GIVC RCC

Anexo: Seis (6) folios
 Copia:

Transcriptor/Elaboró: Alejandra A.

Sede Administrativa
 Dirección: Calle 35 No. 41-
 58 Barrio Barzal
 Teléfonos PBX
 (57-8) 3779999

Atención Presencial
 Sede de Atención al
 Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
 Puntos de atención

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



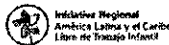
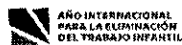
@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



2021

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



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Reviso/Aprobó:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



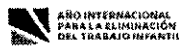
@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



AÑO INTERNACIONAL
PARA LA ELIMINACIÓN
DEL TRABAJO INFANTIL



Iniciativa Regional
América Latina y el Caribe
Libre de Trabajo Infantil

2021



14650971

**·MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE META
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
- CONCILIACIÓN TERRITORIAL**

Radicado No. 11EE2019725000100002229

Querellantes: FRAN ESNEIDER DE LAS PRIELLA TORRES, LIZETH KATHERINE QUIROZ TELLEZ, EDUARDO DE LAS PRIELLA SUAREZ.

Querellado: DISTRIBUCIONES PILIPOLLO SAS.

**RESOLUCION No. 0324 DE 2021
(14 DE OCTUBRE 2021)**

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

El Suscrito Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control - Resolución de Conflictos Conciliación de la Dirección Territorial Meta, En ejercicio sus atribuciones legales y en especial la conferida por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y, 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 en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.S, identificada con Nit. 900582388-3, Representante Legal: ERWIN ANDRES OROZCO MALDONADO C.C.No. 86075502, Dirección de notificación judicial Calle 27 40 47 local 2 barrio 7 de agosto, Email: pilipollovillavicencio@hotmail.com, Villavicencio – Meta.

II. HECHOS

Mediante radicado N. 11EE2019725000100002229 del 18/06/2019, los(as) señores(as) FRAN ESNEIDER DE LAS PRIELLA TORRES, identificado con la cedula de ciudadanía N. 1121837692, numero de contacto 3124551350 (DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EXCEDE JORNADA LABORAL), LIZETH KATHERINE QUIROZ TELLEZ identificada con la cedula de ciudadanía N. 1121863049, numero de contacto 322492038,(DESPIDO SIN JUSTA CAUSA) EDUARDO DE LAS PRIELLA SUARES identificado con la cedula de ciudadanía N. 17348427 número de contacto 3133775629 (NO AFILIACION, NO DOTACION, EXCEDE JORNADA LABORAL Y NO PRESTACIONES SOCIALES), presentaron queja ante el Ministerio del trabajo- Dirección Territorial Meta, en contra de la empresa DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.S, en calidad de empleador por el no entrega de dotación: calzado y vestido de labor, no autorización o pago de trabajo suplementario, no pago de prestaciones sociales, vacaciones, no pago de seguridad social integral y parafiscal.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto 0519 del 04 de junio de 2021, la Doctora **GILMA PATRICIA NAVARRETE MORENO**,

Inspectora de Trabajo con funciones de Coordinadora del Grupo de IVC y RCC, profiere auto mediante el cual se inicia procedimiento administrativo sancionatorio y se formula los siguientes cargos:

PRIMER CARGO: PRESUNTAMENTE HABER INCUMPLIDO LA LEY 828 DE 2003. POR LA CUAL SE EXPIDEN NORMAS PARA EL CONTROL A LA EVASIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

ARTÍCULO 1 PARÁGRAFO 2. "Será obligación de las entidades estatales incorporar en los contratos que celebren, como obligación contractual, el cumplimiento por parte del contratista de sus obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social Integral, parafiscales (Cajas de Compensación Familiar, Sena e ICBF) por lo cual, el incumplimiento de esta obligación será causal para la imposición de multas sucesivas hasta tanto se dé el cumplimiento, previa verificación de la mora mediante liquidación efectuada por la entidad administradora".

La naturaleza jurídica de la cotización según la jurisprudencia es asimilable a la contribución parafiscal, razón por la cual el descuento del aporte en lo que corresponde al trabajador por parte del empleador sin que se remita a las entidades correspondientes puede constituir conductas punibles, por apropiarse de recursos de naturaleza pública. Así mismo, puede constituir conductas punibles si se hacen los pagos reportando salarios inferiores a los realmente devengados pues se está reportando información falsa al sistema de seguridad social.

De acuerdo con nuestra legislación, la afiliación a la seguridad social es de carácter obligatoria en los tres sistemas, tanto para los trabajadores dependientes como para los trabajadores independientes. Así mismo, la afiliación es el acto jurídico fuente de los derechos y obligaciones de donde emanan todas las prestaciones a que tienen derecho los afiliados, y para garantizar la viabilidad financiera del sistema la normativa estableció que la afiliación implica la obligación de efectuar los aportes dentro de los plazos establecidos para ello.

El incumplimiento de la afiliación de los trabajadores por parte de su empleador trae como consecuencia que el empleador debe responder por las prestaciones asistenciales y económicas que se llegaren a causar, reconociéndolas en las mismas condiciones que las entidades administradoras en el evento de haber tenido a sus trabajadores afiliados. Por ello es obligación para los empleadores tener a disposición del trabajador que así lo solicite, copia del comprobante de los pagos registrados a la seguridad social, con lo que se logra una mayor vigilancia en este aspecto.

En cuanto a la afiliación: El incumplimiento de la afiliación como se señaló, impone al empleador la obligación de responder directamente por las prestaciones a sus trabajadores; en este sentido, la legislación es clara en impedir la posibilidad de realizar afiliaciones retroactivas precisamente para evitar que se hagan con posterioridad al hecho que dio origen a la prestación. Para el sistema general de pensiones se establece la posibilidad de convalidar los períodos no cotizados cuando por omisión el empleador no afilió al trabajador, siempre y cuando se traslade a la entidad administradora el cálculo actuarial correspondiente, habilitándose las semanas cotizadas para la pensión de vejez, pero no así para las pensiones de invalidez y de sobreviviente cuando ya se ha producido el hecho que da origen a estas pensiones.

Artículo 22 de la 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."

Al respecto la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-164 de 2013, manifestó: "La Seguridad Social es reconocida en nuestro ordenamiento jurídico como un derecho constitucional fundamental. De esta manera, los artículos 48 y 49 de la Carta Política establecen la seguridad social, por un lado, como un derecho irrenunciable, y por otro lado, como un servicio público, de tal manera que, por la estructura de este derecho,

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

es el Estado el obligado a dirigir, coordinar y controlar su efectiva ejecución. La protección que le otorga el ordenamiento constitucional al derecho a la seguridad social se complementa y fortalece por lo dispuesto en el ámbito internacional pues son varios los instrumentos internacionales que reconocen el derecho de las personas a la seguridad social. Conforme a la jurisprudencia constitucional, el derecho a la seguridad social es un real derecho fundamental cuya efectividad se deriva "de (i) su carácter irrenunciable, (ii) su reconocimiento como tal en los convenios y tratados internacionales ratificados por el Estado colombiano en la materia y (iii) de su prestación como servicio público en concordancia con el principio de universalidad. Sin embargo, el carácter fundamental del derecho a la seguridad social no puede ser confundido con su aptitud de hacerse efectivo a través de la acción de tutela. En este sentido, la protección del derecho fundamental a la seguridad social por vía de tutela solo tiene lugar cuando (i) adquiere los rasgos de un derecho subjetivo; (ii) la falta o deficiencia de su regulación normativa vulnera gravemente un derecho fundamental al punto que impide llevar una vida digna; y (iii) cuando la acción satisface los requisitos de procedibilidad exigibles en todos los casos y respecto de todos los derechos fundamentales"

La Constitución Política, dispone la facultad del legislador para regular los contenidos de la seguridad social, entendiéndose por tal, a un tiempo, un "servicio público de carácter obligatorio" y "un derecho irrenunciable". Técnicamente esta antinomia resulta irreconciliable. Sin embargo, la interpretación integradora de distintos elementos concurrentes en determinadas realidades constitucionales, permite afirmar que la seguridad social es un derecho de la persona que se materializa mediante la prestación de un servicio público de carácter obligatorio. Desde el artículo 1o., la Carta aborda el derecho a la seguridad social, al organizar la República como un Estado Social de Derecho. Esta forma del Estado trae implícito el comentado derecho a la seguridad social. Comprende la solidaridad colectiva que hace resaltar la obligación del poder público, de la Sociedad y del propio hombre, de asistir a los ciudadanos a fin de procurarles una mejor forma de vivir. Luego, de ese desarrollo de principio, varios artículos del capítulo 2 del título II, "De los Derechos Sociales, Económicos y Culturales", determinan con mayor claridad los contenidos de la seguridad social. Se preceptúa allí: la protección integral de la familia (art. 42); la protección de la mujer durante el embarazo y después del parto (art. 43); se incluye entre los derechos fundamentales de los niños la obligación de la familia, la sociedad y el Estado, de asistirlos y protegerlos (art. 44); los niños menores de un año tienen derecho incluso más allá de los límites de la simple seguridad social, a recibir atención gratuita en todas las instituciones de salud que reciban aportes del Estado (art. 50); los adolescentes tienen derecho a su protección y formación integral, y la garantía de su participación en los organismos públicos y privados que tengan a su cargo la protección, educación y progreso de la juventud (art. 45); la protección y asistencia de las personas de la tercera edad, su seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia (art. 46); la atención especializada a los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales (art. 47); el derecho de los colombianos a la salud y al ambiente (art. 49); el derecho a la vivienda digna (art. 51); el derecho a la recreación (art. 52).

La Carta adopta pues, un concepto ampliado de la seguridad social que incluye el mayor número de servicios, auxilios, asistencias y prestaciones en general, diferenciándose de la escuela que la limita a lo básico. Un conjunto de derechos cuya eficacia compromete al Estado, la sociedad, la familia y la persona, gradualmente deben quedar comprendidos en la seguridad social. También muestra la norma superior con claridad el derecho de los particulares en la realización de la seguridad social. Sin perjuicio de que la tarea superior en la dirección, coordinación, reglamentación y vigilancia corresponde al Estado, los particulares tienen el derecho y el deber concomitante de participar en la ampliación de la cobertura y en la ejecución de las prestaciones que les son propias.

Así las cosas, no existe duda que el incumplimiento a esta obligación legal no solamente afecta al trabajador, sino también a su familia, convirtiendo de esta manera en una afectación más grave.

Ahora bien, para finalizar, es del caso mencionar como el hecho de descontar a los trabajadores su seguridad social sin que efectivamente se hayan hechos los traslados de dinero a las entidades del sistema, el empleador pudo incurrir en conductas tipificadas en la ley penal, razón por la cual será del caso poner en conocimiento de las autoridades judiciales tales conductas para que sean ellos quienes determinan la violación a la ley, sobre el tema, la sentencia SP2119-2014 Radicación N°. 36612, de febrero 19 de 2014, de la SALA DE CASACIÓN PENAL dé la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Magistrado Ponente EYDER PATIÑO CABRERA, señaló: "en lo que interesa a este proceso- concluyó que (i) las cotizaciones a la seguridad social en salud son aportes parafiscales; (ii) la apropiación de esos bienes constituye delito, el

cual, tanto en el Código Penal de 1980 como en el de 2000, puede ser cometido por un funcionario público o un particular; (iii) el empleador se halla autorizado por la ley para realizar el descuento respectivo y, como tal, adquiere una doble condición, la de aportante –porque debe pagar directamente un dinero por cada trabajador- y la de depositario o custodio, pero no administrador, del dinero previamente descontado del salario de los empleados; y (iv) el particular que se apodera de esos dineros incurre en una conducta punible, la cual varía, según se trate de la fecha en que se cometió, puesto que, al amparo del Decreto Ley 100 de 1980, se configura un peculado por extensión, en los términos del artículo 138-1; y, en la Ley 599 de 2000, se está ante un abuso de confianza calificado, descrito en el precepto 250-3... La persona que autorizada por la ley descuenta a un trabajador parte de su salario con destino a su aporte para la seguridad social y la de su familia, se convierte en un custodio de ese bien o dinero hasta tanto lo entregue o gire a la entidad autorizada para su recaudo.... El verbo custodiar es sinónimo de preservar, resguardar o asegurar una cosa y esa es la tarea y responsabilidad del empleador antes de consignar esos valores a favor del Estado.... La función de custodio que se predica del empleador en relación con los aportes descontados del salario de sus trabajadores deviene de la ley 100 de 1993, por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, que en lo relativo a la salud -artículo 155.5- considera a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones, como partes integrantes del sistema, obligados a cotizar.... El artículo 161 de la ley citada, prescribe los deberes del empleador y la función (...) ... Por ley, el empleador asume la responsabilidad funcional ante el sistema de cancelar las sumas que le competen, y la de efectuar los descuentos salariales de los trabajadores. Esta última acción lo hace depositario de esos bienes, con la natural y obvia responsabilidad de custodiarlos mientras los gira a quien legítimamente debe recibirlos.... El empleador, así, tiene una doble condición: la de quien directamente debe aportar lo que le corresponde por cada empleado, y la de depositario y custodio de los aportes previamente descontados a sus trabajadores..."

CARGO SEGUNDO – PRESUNTO INCUMPLIMIENTO DOTACIÓN

Haber incurrido en presunta violación al artículo 230 del C.S.T... CALZADO Y OVEROLES PARA TRABAJADORES. Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984.

Artículo 7 de la Ley 11 de 1984

"ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. <Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador."

CARGO TERCERO – Presunta vulneración al artículo 179 del C.S.T. numeral 1. Trabajo Dominical y Festivo Modificado por el art. 26, Ley 789 de 2002. 1). El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

El quejoso asegura que trabajó horas extras, dominicales y festivos, sin embargo, la sociedad investigada no allega en la documentación prueba alguna que desvirtúe tal afirmación, ni tampoco del fundamento probatorio se desprende que estos pagos se hayan efectuado al trabajador.

La jornada laboral ordinaria es de 8 horas diarias, de suerte que toda hora que se labore por encima de esas 8 horas diarias, es una hora extra, por cuanto supera a lo que legalmente corresponde, a lo que se entiende como normal o habitual. La hora extra por exceder a la jornada laboral legal o contractual, se paga con un recargo, es decir que se paga más cara que la hora normal, la que corresponde a la jornada laboral. Sobre la remuneración de la hora extra, si se trata de una hora extra diurna, se remunera con un recargo del 25%, y si es una hora extra nocturna, se remunera con un recargo del 75% según lo dispone el artículo 168 del código sustantivo del trabajo. Las horas extras están limitada a diarias y 12 semanales, por lo tanto, es ilegal trabajar más de lo señalado por la ley.

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

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

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro." Frente a la vigencia, caducidad o prescripción de las autorizaciones de horas extras expedidas por el ministerio de trabajo sin límite de cargos y sin temporalidad.

Valga la pena manifestar que las autorizaciones para laborar horas extras expedidas por el Ministerio de Trabajo, se hacen mediante una resolución, la cual por su naturaleza jurídica es un acto administrativo definido como la manifestación de la voluntad de la administración, tendiente a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo derechos para los administrados o en contra de éstos, tiene como presupuestos esenciales su sujeción al orden jurídico y el respeto por las garantías y derechos de los administrados.

La autorización para laborar horas extras o trabajo suplementario, se encuentra reglamentada en el Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015 que, en su tenor literal, señala lo siguiente: "Artículo 2.2.1.2.1.1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario. 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

1. Certificado de existencia y representación legal de **DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.** Folio 15-16.
2. Oficio con radicado 11EE2019725000100004137 del 29 de octubre de 2019 mediante el cual el representante legal de **DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.** allega soportes de pago de seguridad social integral en salud, pensión y ARL; documentos que verifican el pago de liquidación y terminación de contrato de trabajo. Folios 30 al 115.
3. Oficio con radicado 11EE2019725000100004631 del 02 de diciembre de 2019 mediante el cual los señores **FREN ESNEIDER DE LAS PRIELLA TORRES**, **EDUARDO DE LAS PRIELLA SUAREZ** y la señora **LIZETH KATHERINE QUIROZ TELLEZ** allegan liquidación de prestaciones sociales. Folios 117 al 119.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta que no fue posible la notificación personal ni por aviso del auto de formulación de cargos 0519 del 04 de junio de 2021 ya que la empresa de envíos 472 siempre devolvió las comunicaciones de notificación personal y por aviso, indicando que No reside tal como consta en folio 119, se procede a realizar la notificación por página WEB como consta en folio 141 y 142, no fueron allegados alegatos de conclusión.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es necesario tener en cuenta que los artículos 122 y 123 de la Constitución Política de Colombia, establecen los límites que se deben observar en el cumplimiento de las competencias dadas al Ministerio de Trabajo, competencias establecidas en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo este último subrogado por el D.L 2351/65, artículo 41, modificado por la Ley 584/00, artículo 97 de la Ley 50/90 y las conferidas por el Decreto 1293 de 2009 artículo 3 Numeral 12.

Este Despacho es competente para resolver el presente proceso administrativo sancionatorio según Resolución Ministerial No. 02143 de fecha mayo 28 de 2014 "Por medio de la cual se asigna competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo".

El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, Modificado por la Ley 1610 de 2013 artículo 7°, da la facultad a esta Cartera Ministerial para imponer las multas a las personas que infrinjan la normatividad laboral, e igualmente el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo) dispone que la sanción administrativa tiene función correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución Nacional, la Ley y los Tratados Internacionales, que se deben observar en las relaciones laborales.

Conocidas ya las normas que facultan a este Despacho, se procede a verificar el contenido de las pruebas allegadas al expediente, a fin de determinar, si efectivamente la empresa DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.S, identificada con Nit. 900582388-3, Representante Legal: ERWIN ANDRES OROZCO MALDONADO c.c. 86075502, Dirección de notificación judicial Calle 27 40 47 local 2 barrio 7 de agosto, Email: pilipollovillavicencio@hotmail.com, Villavicencio – Meta, vulnero las normas que le fueron endilgadas.

En virtud de lo anterior, es necesario hacer una valoración de las pruebas obrantes a fin de confrontarlas con las presuntas normas vulneradas y así establecer la certeza sobre la responsabilidad o no del frente a la infracción que se le endilga.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Corresponde a este Despacho establecer si hay mérito para **SANCIONAR** a la empresa **DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.S**, identificada con Nit. 900582388-3, Representante Legal: ERWIN ANDRES OROZCO MALDONADO c.c. 86075502, Dirección de notificación judicial Calle 27 40 47 local 2 barrio 7 de agosto, Email: pilipollovillavicencio@hotmail.com, Villavicencio – Meta, PRESUNTAMENTE HABER INCUMPLIDO LA LEY 828 DE 2003. POR LA CUAL SE EXPIDEN NORMAS PARA EL CONTROL A LA EVASIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL ARTÍCULO 1 PARÁGRAFO 2., PRESUNTO INCUMPLIMIENTO DOTACIÓN. Presunta vulneración al artículo 179 del C.S.T. numeral 1. Trabajo Dominical y Festivo Modificado por el art. 26, Ley 789 de 2002. 1). El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas., o si, por el contrario, se debe procede al archivo de la presente investigación administrativa.

Dio origen al procedimiento administrativo sancionatorio que se concluye, en contra de la empresa DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.S, identificada con Nit. 900582388-3, Representante Legal: ERWIN ANDRES OROZCO MALDONADO C.C. 86075502, Dirección de notificación judicial Calle 27 40 47 local 2 barrio 7 de agosto, Email: pilipollovillavicencio@hotmail.com, Villavicencio – Meta.

Así las cosas, con la finalidad de constatar el cumplimiento de las normas laborales, tales como las ya mencionadas en este proveído, por lo cual el empleador no pudo desvirtuar los cargos endilgados en el auto de formulación de cargos N° 0519 del 04/06/2021.

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 normas que le fuera endilgada a la investigada así:

- Haber incumplido la ley 828 de 2003. por la cual se expiden normas para el control a la evasión del sistema de seguridad social artículo 1 parágrafo 2.,
- . Haber incumplimiento dotación.

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

Haber vulnerado el artículo 179 del C.S.T. numeral 1. Trabajo Dominical y Festivo Modificado por el art. 26, Ley 789 de 2002. 1). El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

De conformidad con la norma citada, se advierte el incumplimiento de ésta por parte de la empresa **DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.S**, identificada con Nit. 900582388-3, Representante Legal: **ERWIN ANDRES OROZCO MALDONADO** c.c. 86075502, Dirección de notificación judicial Calle 27 40 47 local 2 barrio 7 de agosto, Email: pilipollovillavicencio@hotmail.com, Villavicencio – Meta, toda vez que dentro del acervo probatorio que hace parte de este expediente, el investigado vulnero las normas arriba mencionadas.

De conformidad con la norma citada, se advierte que la empresa **DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.S**, identificada con Nit. 900582388-3, Representante Legal: **ERWIN ANDRES OROZCO MALDONADO** c.c. 86075502, Dirección de notificación judicial Calle 27 40 47 local 2 barrio 7 de agosto, Email: pilipollovillavicencio@hotmail.com, Villavicencio – Meta, no apporto prueba alguna que demuestre que dio cumplimiento a sus obligaciones como empleador.

Así las cosas, los cargos endilgados prosperan, toda vez que la empresa **DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.S**, identificada con Nit. 900582388-3, Representante Legal: **ERWIN ANDRES OROZCO MALDONADO** c.c. 86075502, Dirección de notificación judicial Calle 27 40 47 local 2 barrio 7 de agosto, Email: pilipollovillavicencio@hotmail.com, Villavicencio – Meta nunca pudo desvirtuar los cargos indilgados dentro del auto de formulación de cargos N° 519 del 04/06/2021, por tanto el Ministerio del Trabajo está facultado 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.

En materia laboral se protegen los intereses jurídicos de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, y las demás normas que lo establecen, con base en ello, lo que se busca es que no se menoscaben aquellas normas de índole laboral por parte de los destinatarios de los procesos sancionatorios, ejerciendo en la mayoría de los casos acciones correctivas mediante la imposición de multas o clausura del sitio de trabajo.

La finalidad de este procedimiento es sancionar a la persona natural o jurídica que ha infringido con su conducta la obligación de avisar a este ministerio concomitantemente de la decisión de suspender los contratos laborales.

Así las cosas, de conformidad con los argumentos antes esbozados y teniendo en cuenta que el empleador investigado nunca pudo desvirtuar los cargos formulados dentro de este Proceso Administrativo Sancionatorio y el cumplimiento de la obligación contenida en el Artículo 67 Numeral 2 de la Ley 50 de 1990, por lo que es claro que se encontró vulneración a la norma citada en la formulación de cargos, por lo tanto, el investigado deberá enfrentar una sanción consistente en multa por incumplir sus obligaciones.

El Despacho considera que la sanción a imponer cumplirá en el presente caso con una función correctiva y sancionatoria basada en la obligación legal que debe ejercer el empleador en relación con los trabajadores y el cumplimiento de la norma antes enunciada de la Ley 50 de 1990 y complementarias.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

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

Tal como lo ha expresado la Honorable Corte Constitucional en diferentes pronunciamientos, en el caso que nos ocupa la sanción cumplirá una función correctiva, con el fin de garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la Ley y los Tratados Internacionales.

La sanción multa administrativa, como respuesta del Estado a la inobservancia por parte de los administrados de las obligaciones, deberes y mandatos generales o específicos que se han ideado para el adecuado funcionamiento y marcha de la administración entre otros, y consecuencia concreta del poder punitivo del Estado, no debe ser ajena a los principios que rigen el derecho al debido proceso. Por tanto, debe responder a criterios que aseguren los derechos de los administrados. En este sentido, se exige, entonces, que la sanción esté contemplada en una norma de rango legal, sin que ello sea garantía suficiente, pues, además, la norma que la contiene debe determinar con claridad la sanción, o por lo menos permitir su determinación mediante criterios que el legislador establezca para el efecto.

Igualmente, ha de ser razonable y proporcional, a efectos de evitar la arbitrariedad y limitar a su máxima expresión la discrecionalidad de que pueda hacer uso la autoridad administrativa al momento de su imposición. En otros términos, la tipificación de la sanción administrativa resulta indispensable como garantía del principio de legalidad.

La finalidad, proporcionalidad y legalidad de la sanción administrativa como ya ha sido expuesto por la mencionada Corporación en fallos precedentes donde la nueva concepción del Estado según la cláusula "social de derecho" produjo un incremento apreciable de las facultades administrativas tendientes a imponer sanciones, con el fin de cumplir con los nuevos cometidos señalados al Estado mismo.

Para nuestro caso materia de estudio, respecto del cargo imputado, la Ley 1610 en su artículo 7, modifico el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedo 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. [...]"

Ahora bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 201 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad"., dispone lo siguiente:

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

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

Finalmente, 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.

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

Es así, como 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.

Es claro que, de conformidad a lo expuesto en este proveído, a la empresa **DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.S**, identificada con Nit. 900582388-3, Representante Legal: **ERWIN ANDRES OROZCO MALDONADO** c.c. 86075502, Dirección de notificación judicial Calle 27 40 47 local 2 barrio 7 de agosto, Email: pilipollovillavicencio@hotmail.com, Villavicencio – Meta, no ha dado un cabal cumplimiento a sus obligaciones, lo que conlleva a la imposición de multas por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

D. GRADUACION 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 la disposición legal anteriormente relacionada da lugar a la imposición de una sanción consistente en multa de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, de conformidad a lo manifestado en el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 que modifico el Numeral 2° del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, consagra las gradaciones 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.
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.

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

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 referentes a contar con la autorización para laborar horas extras, una sanción en términos de salarios mínimos mensuales legales vigentes, considerando los siguientes criterios:

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

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 no aviso a este ministerio de la decisión de suspender los contratos de trabajo concomitantemente al aviso de la suspensión del contrato al trabajador.

La finalidad del procedimiento administrativo sancionatorio es 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.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa **DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.S**, identificada con Nit. 900582388-3, Representante Legal: **ERWIN ANDRES OROZCO MALDONADO** c.c. 86075502, Dirección de notificación judicial Calle 27 40 47 local 2 barrio 7 de agosto, Email: pilipollovillavicencio@hotmail.com, Villavicencio – Meta, Por Haber incurrido en violación de la obligación de pagar prestaciones sociales y Haber incurrido en incumplimiento a la ley 828 de 2003. por la cual se expiden normas para el control a la evasión del sistema de seguridad social artículo 1 parágrafo 2., Haber incumplimiento dotación, Haber vulnerado el artículo 179 del C.S.T. numeral 1. Trabajo Dominical y Festivo Modificado por el art. 26, Ley 789 de 2002. 1). El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a la empresa **DISTRIBUCIONES PILIPOLLO S.A.S**, identificada con Nit. 900582388-3, Representante Legal: **ERWIN ANDRES OROZCO MALDONADO** c.c. 86075502, Dirección

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

de notificación judicial Calle 27 40 47 local 2 barrio 7 de agosto, Email: pilipollovillavicencio@hotmail.com, Villavicencio – Meta, una multa por valor de **UN MILLON SETECIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SEIS PESOS M/CTE (\$1.755.606)** y en UVT equivalentes a 49.3 a favor del **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL – FIVICOT** la cual deberá ser consignada en cheque o en efectivo, en el Banco Popular, en la Cuenta Corriente, denominada DTN-Fondos Comunes, con número 050000249 y código rentístico 360101, correspondiente a la cuenta bancaria asignada por la Dirección del Tesoro Nacional, al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control y la Seguridad Social -FIVICOT, una vez ejecutoriado el presente acto administrativo, por Haber incurrido en violación de la obligación de pagar prestaciones sociales conforme quedó expuesto en la parte motiva.

PARAGRAFO: Advertir que, en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida.

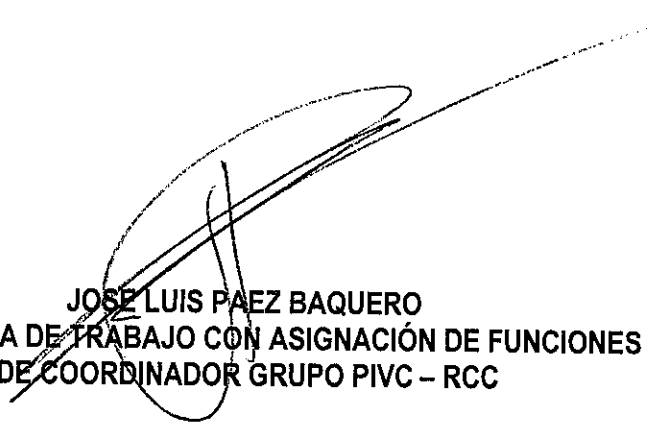
ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR por Secretaría la presente Resolución en los términos señalados por los artículos 67, 68 y 69 de la Ley 1437 de 2011.

ARTICULO CUARTO: ADVERTIR que contra la misma proceden los recursos de reposición y apelación de conformidad con lo establecido en el artículo 76 la Ley 1437 de 2011, el primero ante este Despacho y el segundo ante la Dirección Territorial, 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 QUINTO: ADVERTIR que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la multa, la suma correspondiente deberá ser consignada en la cuenta asignada por la Dirección del Tesoro nacional con destino al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL -FIVICOT**.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JOSE LUIS PAEZ BAQUERO
INSPECTORA DE TRABAJO CON ASIGNACIÓN DE FUNCIONES
DE COORDINADOR GRUPO PIVC – RCC

Proyecto y Elaboro: Ivon G.
Reviso y Aprobó: J.Paez.

		Observaciones: 40.45 40-51	
Centro de Distribución: C.C. 1121908761		Nombre del distribuidor: Johan Tabares	
Fecha: 18 NOV 2021 DIA MES AÑO		Fecha 2: DIA MES AÑO R D	
<input type="checkbox"/> Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> Desconocido <input type="checkbox"/> Rehusado <input type="checkbox"/> Cerrado <input type="checkbox"/> No Contactado <input type="checkbox"/> No Redamado	<input type="checkbox"/> Dirección Errada <input type="checkbox"/> Falteado <input type="checkbox"/> Apertado Clausurado	<input type="checkbox"/> No Reside <input type="checkbox"/> Fuerza Mayor