



El empleo es de todos

Mintrabajo

Tunja, 10 de diciembre de 2021

No. Radicado: 08SE2021721500100007222

Fecha: 2021-12-10 10:03:59 am

Remitente: Sede: D. T. BOYACÁ

GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
Depen: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN

Destinatario: ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.

Anexos: 0

Folios: 1



08SE2021721500100007222

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor
Representante Legal
ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.
Carrera 9 No. 113-52 Oficina 1901
Bogotá, D.C.
notificacionesjudiciales@esimed.com.co

2 DEC 2021
2 DEC 2021



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

ASUNTO: NOTIFICACION X AVISO DE LA RESOL 00295 DEL 20/08/2021
Radicación: E08SI2019330200000010200
Querellantes: WENDY JHORANY PINZON CASTIBLANCO, HANSSEL NAZARETH TAPIAS CHAVES, ANGELA MARIA ZAPATA POSADA.
Querellado: ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICA S.A. "ESIMED S.A."

Respetado Señor. Cordial saludo.

Por medio de la presente se **NOTIFICA X AVISO** al empleador de **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A** de la Resolución del Asunto, "A través del cual se Resuelve un Procedimiento Administrativo Sancionatorio" por parte de la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos," se le informa que contra dicha decisión proceden recursos de Reposición y de Apelación, el primero ante el funcionario que profirió el fallo de primera instancia y el segundo ante el Director Territorial de Boyacá, dentro de los diez (10) días siguientes, días siguientes o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación según corresponda.

Este documento y la certificación expedida por la empresa 4-72, dan cuenta de que se dio cumplimiento del deber legal de notificar la decisión adoptada.

Se adjunta un ejemplar de la Resolución No. 00295 de forma íntegra en (13) trece paginas

Cordialmente,

FREDY MAURICIO GARCIA HERRERA
Auxiliar Administrativo

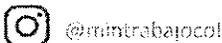
Anexo: Aviso, Resolución No. 00295 de agosto de 2021 contenido en trece (13) paginas
c.c. Expediente
Elaboro: M García

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 9 A No. 14-46
Tunja, Boyacá
Teléfonos PBX
(7460910/11/12 EXT 15260

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Carrera 9 A No. 14-46
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



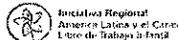
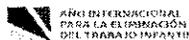
@mintrabajocol

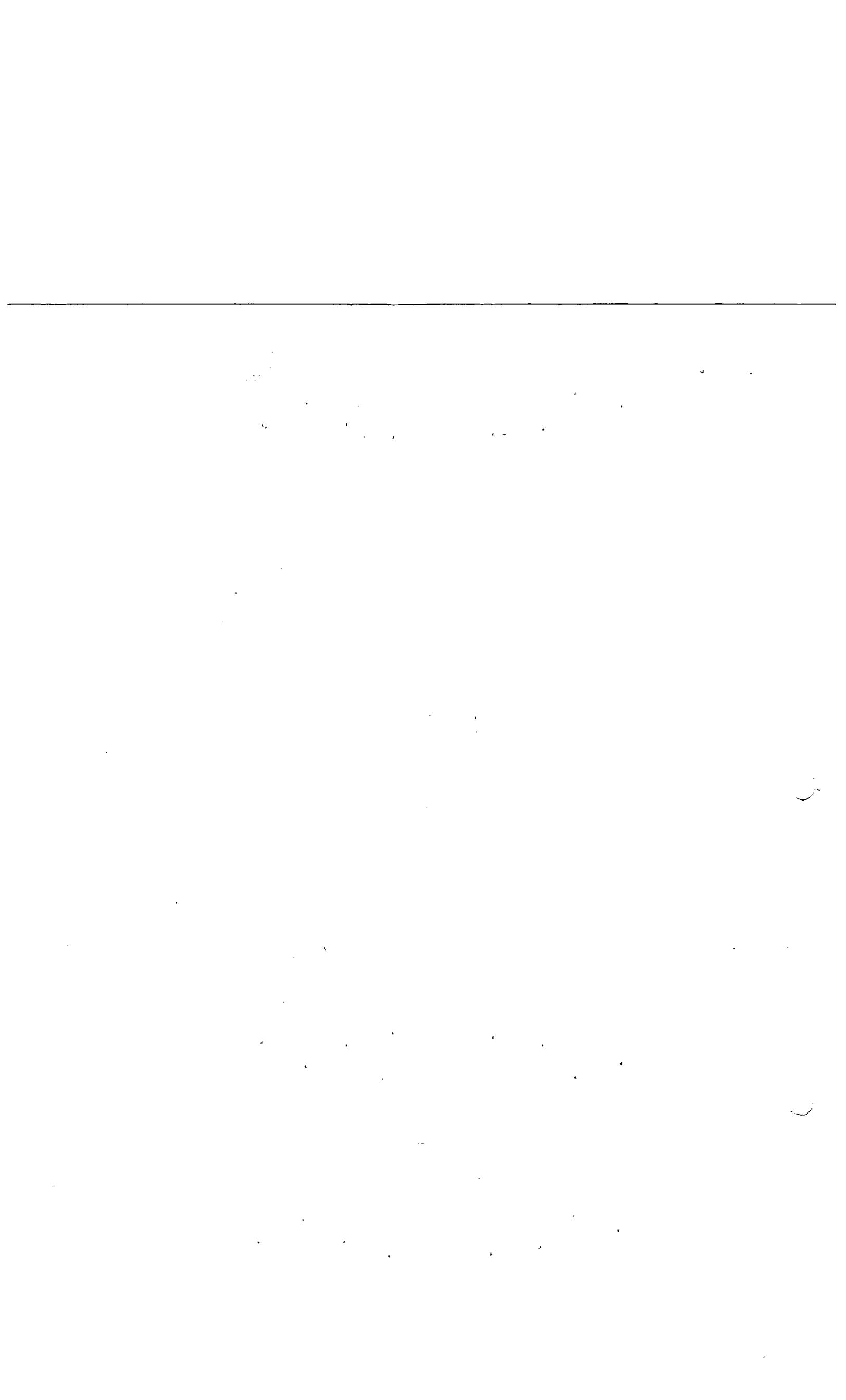


@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol







14710322

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ
DESPACHO DE LA COORDINACIÓN GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
VIGILANCIA, CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN**

Radicación: 08SI2019330200000010200
Querellante: WENDY JHORANY PINZON CASTIBLANCO (ACUMULADA)
Querellado: ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.

**RESOLUCIÓN No. 00295
(20 de agosto de 2021)**

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

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL,
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN**

En uso de sus atribuciones legales y especiales las conferidas en el Decreto No.4108 de 2011 y la Resolución No. 2143 de 2014, proferida por el señor ministro del Trabajo y el Decreto 1072 de 2015, y teniendo en cuenta lo siguiente:

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO:

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, identifica con el N.I.T. No. 800215908-8, domiciliada en la Avenida Carrera 9 No. 113-52 Oficina 1901 en la ciudad de Bogotá D.C. y correo electrónico: notificacionesjudiciales@esimed.com.co, según consta en Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara y Comercio de Bogotá.

II. HECHOS

1. Mediante queja radicada bajo el No. 08SI2019330200000010200 de 12 de junio de 2019, se acumularon las presentadas por las señoras WENDY JHORANY PINZÓN CASTIBLANCO y ANGELA MARÍA ZAPATA POSADA, en las que se manifiesta, respecto de la primera de las enunciadas, que se encontraba, para la fecha de presentación de la petición, en estado de embarazo y que la citada empresa le adeudaba el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos de los meses de marzo, junio, julio, agosto y los primeros 15 días de septiembre de 2018, así como, los aportes al S.S.S.I. desde el mes de septiembre de 2018 al 14 de febrero de 2019, además de ello, que no se realizó el pago salario correspondiente a la segunda quincena del mes de octubre de 2018, ni de prestaciones sociales en general ni de dotaciones conforme lo establece la norma; y, en relación con la segunda de ellas, se advirtió la existencia de mora por concepto de pago de salarios y otras acreencias laborales. (Fol. 1 a 12).

2. La queja presentada por la señora WELDY JHORANY PINZÓN CASTIBLANCO, fue inicialmente interpuesta ante la Procuraduría Provincial de Tunja, quien la remitió por competencia a la Procuraduría Delegada de Seguridad Social y Trabajo Decente, mediante oficio N° 000366 del 15 de febrero de 2019. A su vez, la última de las precitadas, remitió, a través de correo electrónico, la misma, a este ente Ministerial para su trámite, la cual fue radicada bajo el No. 05EE2019721500100000935 del 26 de marzo de 2019.

3. Por otro lado, la queja presentada por la señora ANGELA MARÍA ZAPATA POSADA, ante la Superintendencia de Salud, fue remitida por competencia al Ministerio del Trabajo, siendo asignada a esta Dirección Territorial, por parte de la Dirección de Inspección y Vigilancia, radicándose bajo el N° 06EE2019741500100000482 del 13 de febrero de 2019.

4. Posteriormente, mediante memorando N° 08SI2019721500100000337 del 03 de abril de 2019, fueron trasladados los radicados en mención al Viceministro de Relaciones Laborales, quien solicitó el poder preferente sobre ellos; y, finalmente, devueltos por la Unidad de Investigaciones Especiales, mediante memorando N° 08SI2019330200000010200 del 12 de junio de 2019, en los cuales se relacionan, los radicados correspondientes a ESIMED S.A., siendo definitivamente acumulados a este último, tal y como se mencionó en el numeral primero del presente acto administrativo. (Fol. 15-18)

5. Como consecuencia de ello, con Auto No. 988 de 16 de julio del año 2019, la entonces Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos-Conciliación, ordena el inicio de una Averiguación Preliminar en contra del empleador **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, por presunta violación a los artículos 168, 179 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 1 y 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. (Fol. 32).

6. Mediante Auto N° 1102 del 25 de julio de 2019, se dio cumplimiento a comisión conferida en auto anterior. (Fol. 33)

7. Con oficio N° 7215001-777 de fecha 30 de julio de 2019, se comunica el auto en mención y se solicitan pruebas al averiguado; el cual fue debidamente recibido por aquel. (Fol. 34).

8. Con oficio N° 7215001-790 del 30 de julio de 2019, obrante a folio 35, se comunica a la querellante, sobre el inicio de la averiguación preliminar.

9. Con escrito allegado el día 22 de agosto de 2019, el representante legal de la empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, da respuesta al requerimiento en averiguación preliminar, solicitando suspensión de la práctica de pruebas, aduciendo su imposibilidad de allegar los documentos requeridos, pues en dicha fecha no contaba con el acceso a la información que reposaba en el Sistema Seven y Kactus; y, para poder hacer uso de ella, entre otras, la contable y la de los empleados, se encontraba realizando trámite judicial sumario, ya que la compañía tecnológica la retuvo aduciendo un incumplimiento de pago. (Fol. 36 a 51).

10. Mediante oficio N° 7215001-1107 del 08 de octubre de 2019, le fue ofrecida respuesta al averiguado, en el sentido de indicarle que no era procedente la misma, por cuanto los términos legales son perentorios y de obligatorio cumplimiento y a esa fecha transcurrió el tiempo suficiente para dar respuesta al requerimiento (Fol. 52)

11. Con Auto 1594 del 18 de octubre de 2019, se dispuso, acumular una queja en averiguación preliminar, la cual fue radicada bajo el N° 05EE2019721500100003023 del 03 de octubre de 2019, y presentada por el señor HANSSEL NAZARET TAPIAS CHÁVEZ, en la cual refiere que, trabajo en la empresa a la que se ha venido haciendo referencia, quien incumplió con sus obligaciones laborales, pues le adeudaba salarios correspondientes al año 2018, horas extras, recargos nocturnos y vacaciones. (Fol. 54- 57)

12. Lo anterior, se comunicó al investigado, mediante oficios N° 7215001-1278 del 28 de noviembre de 2019, siendo devuelta por la empresa de correo certificado, por lo que, se hizo necesario enviarla nuevamente a la dirección que se registra en el certificado de existencia y representación legal, lo cual se cumplió mediante oficio N° 08SE2020721500100000358 del 20 de febrero de 2020; y, a través de correo electrónico, siendo efectivamente recibida la comunicación, el día 24 de febrero de 2020, de manera física, conforme la guía de la empresa de correo certificado (Fol. 58, 60-65, 83-85)
14. Mediante Auto No. 235 de fecha 10 de marzo de 2020, el despacho considera la existencia de mérito para adelantar un proceso administrativo sancionatorio, el cual fue debidamente comunicado mediante oficio N° 08SE2020721500100000541 del 10 de marzo de 2020 y recibido por el averiguado, el día 12 de marzo de 2020, según constancia expedida por la empresa de correo certificado. (Fol. 86-89)
15. Con Auto No. 305 del 13 de marzo de 2020, se REASIGNA a la inspectora Trabajo y Seguridad Social, ANDREA LILIANA CORREDOR.ROJAS, el conocimiento del presente trámite en el estado actual en que se encuentra, a fin de continuar con las actuaciones a su cargo. (Fol. 87)
16. Por Auto 733 calendado 21 de octubre de 2020, el Despacho formula cargos a la empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, providencia que le fuera notificada en forma personal, el día 27 de octubre de 2020. Además de ello, se notificó por aviso, el día 16 de diciembre de 2020. (Fol. 90 a 102)
17. Por Auto No. 78 del 02 de febrero de 2021, se precluye el periodo probatorio y se corre traslado para alegatos de conclusión, el cual se comunica, el día 05 de febrero de 2021, mediante oficio No. 08SE2021721500100000578 del 03 de febrero de 2021, siendo efectivamente recibido, según constancia expedida por la empresa de correo certificado 4-72. (Fol. 105 y 108)
18. Mediante escrito de fecha 09 de febrero de 2021, el área jurídica de la empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, presenta alegatos de conclusión.
19. Vencido el término otorgado en el Auto 78 del 02 de febrero de 2021, procede el despacho a realizar, la siguiente, formulación de cargos.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto No. 733 del 21 de octubre de 2021, la otrora Coordinadora del Grupo de inspección, Vigilancia Control y de Resolución de Conflictos – Conciliación, formula los siguientes cargos a la empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**:

CARGO PRIMERO: Presunta Violación al Artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo. Por cuanto presuntamente no se cumplió con la obligación del pago de salarios.

CARGO SEGUNDO: Presunta Violación al Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo. Por cuanto presuntamente no se cumplió con la obligación del pago de trabajo suplementario.

CARGO TERCERO: Presunta Violación al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo. Como quiera que presuntamente el empleador no cumplió con la obligación del pago de recargos por laborar en días dominicales y festivos.

CARGO CUARTO: Presunta Violación a los Numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Como quiera que presuntamente el empleador no cumplió con la obligación de pago de cesantías, intereses de estas y no se consignaron dentro de los periodos estipulados por la norma, ni pago si existieren saldos de cesantías a favor del trabajador con los intereses legales correspondientes.

CARGO QUINTO: Presunta Violación al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Como quiera que presuntamente el empleador no ha cumplido con la obligación del pago de prima de servicios.

CARGO SEXTO: Presunta violación del Artículo 186 del C.S.T. Como quiera que posiblemente el empleador no cumplió con la obligación de realizar el pago remunerado de las vacaciones a sus empleados.

CARGO SÉPTIMO: Presunta violación del Artículo 230 del C.S.T. Por cuanto presuntamente no se cumplió con la obligación de la entrega de dotaciones a los trabajadores que cumplen con los requisitos para ello, dentro de los plazos legales establecidos.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

En el desarrollo de la investigación, el accionado no se pronunció respecto de los cargos formulados, por tanto, no aportó prueba alguna.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

De los Descargos:

El Investigado empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, no dio respuesta al pliego de cargos, a pesar de que se notificó del mismo a través de correo electrónico el 27 de octubre de 2020 y posteriormente por aviso el 23 de diciembre de 2020.

De los Alegatos de Conclusión

El Investigado empresa ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A., presentó alegatos de conclusión, con oficio radicado No. 05EE2021721500100000680 del 09 de febrero de 2021, a través del cual manifiesta, de un lado, una vulneración del derecho de defensa, por la vaguedad en la formulación de los cargos, situación que dice, atenta contra el debido proceso que le asiste; y, de otro, sobre su particular situación financiera, de la cual, se transcriben algunos apartes:

"ESIMED S.A., como consecuencia de la Medida de Vigilancia Especial que adoptó la Superintendencia Nacional de Salud, a través de la Resolución 009642, debió realizar el cierre preventivo de todas las sedes, lo que conllevó al cese en la facturación de cada una de las Clínicas; a partir de esto, la entidad accionada empezó a presentar inconvenientes de flujo de caja, lo cual la imposibilitó para realizar los pagos a sus trabajadores, a los proveedores y al personal médico contratado por honorarios, como lo venía haciendo, imposibilidad que consta en el comunicado del 5 de septiembre de 2018 el cual se adjunta, al presente escrito. No obstante, ESIMED S.A., conocedora de sus obligaciones realizó esfuerzos hasta donde sus posibilidades económicas se lo permitieron, es así como mediante comunicado del 1 de noviembre de 2018, informó a sus trabajadores, que se realizó

pago concerniente a la segunda quincena del mes de septiembre de 2018; al respecto, si bien es cierto dicha medida de Vigilancia Especial que adoptó la Superintendencia Nacional de Salud fue levantada el 12 de diciembre de 2018 mediante la resolución 011465, también es cierto, que al encontrarse cerradas las clínicas, dejó de existir fuente de financiación para proceder con los pagos adeudados a los trabajadores a nivel nacional y demás obligaciones que tiene ESIMED S.A.

No obstante, a la inexistencia de flujo de caja para cubrir con las diversas obligaciones en la actualidad existe una MEDIDA CAUTELAR DE EMBARGO, que está afectando la cuenta bancaria de ESIMED S.A., cuenta bancaria utilizada para realizar los pagos de nómina, lo que también ha imposibilitado poder disponer de los recursos que se encuentran en la misma. Se resalta que esta entidad no desconoce las acreencias generadas con motivo de la relación laboral existente con sus empleados, sin embargo, al no contar con los suficientes recursos económicos ni con el funcionamiento de todas sus sedes ESIMED S.A, se vio completamente imposibilitada para continuar realizando el pago de las acreencias laborales de sus empleados, en este sentido, se le informa al despacho que esta entidad gestionó la iniciación de un Plan de Salvamento con el fin de poder normalizar la Operación a nivel nacional, para así reactivar fuentes de financiación para garantizar los pagos, razones por las cuales, se decidió la continuidad de los contratos laborales de trabajadores vinculados a ESIMED S.A. No obstante, dicha estrategia no pudo ejecutarse en razón a que, la totalidad de clínicas desde las cuales ESIMED S.A prestaba sus servicios, pertenecían a SALUDCOOP EPS EN LIQUIDACIÓN, motivo por el cual, está última inició proceso de restitución de dichos inmuebles, lo que conllevó a que actualmente ESIMED no cuente con ninguna clínica desde donde pueda prestar sus servicios, en consecuencia, existiendo una imposibilidad de operar para así tener fuente de financiación.

Es entonces claro que si bien ESIMED S.A., no ha realizado los pagos correspondientes a sus empleados, este incumplimiento no se ha derivado de una actitud omisiva y/o negligente por parte de ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS - ESIMED S.A., sino por circunstancias que escapan de la órbita de control de la entidad, como lo es el cierre de las sedes de esta entidad la cuales son fuente de financiación y el embargo de la cuenta mencionado con anterioridad. Sin embargo, con ello no se pretende limitar la responsabilidad que la entidad tiene para con sus funcionarios, es por eso que nos encontramos comprometidos con la búsqueda de una solución pronta y eficaz, que permita superar esta situación, no obstante, pese a dichos esfuerzos en la actualidad aún no ha sido posible contar con los recursos necesarios para realizar los pagos de la referencia.

(...)

Por consiguiente, ESIMED S.A, se aparta de manera respetuosa del criterio expuesto por la Honorable Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, pues en ningún momento ESIMED ha desplegado conducta alguna tendiente a desconocer los derechos que consagra la legislación laboral vigente, ni tampoco ha sido su intención evadir el pago de acreencias laborales de los trabajadores y es por ello que se han encaminado todos los esfuerzos por parte de la entidad para cumplir con las obligaciones pendientes, y por el contrario si existió algún tipo de incumplimiento o retardo en los pagos referenciados, fue por circunstancias ajenas a la voluntad de la compañía.

Con fundamento en lo anterior, solicitó absolverle de los cargos formulados, pues en su sentir, no

despliegue conducta dirigida a vulnerar la normatividad por la cual le fueron endilgados.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Previo a realizar el análisis probatorio, este Despacho considera que es necesario pronunciarse sobre la competencia que le asiste para emitir decisión sobre el asunto. Así es preciso 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 del Trabajo y la competencia se encuentra establecida 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.

Este despacho es competente para resolver el presente proceso administrativo sancionatorio según Resolución Ministerial No. 02143 de 28 de mayo de 2014 "*por medio de la cual se crean Grupos internos de Trabajo y se asignan las Coordinaciones en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo*"

El artículo 486 del C.S.T, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, 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, dispone que la sanción administrativa tiene función correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en las relaciones laborales.

Conocidas ya las normas que facultan a este despacho, se procede a realizar una verificación del contenido de las pruebas que fueron allegadas al expediente a fin de determinar, si efectivamente el empleador **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, vulnero los artículos 134, 168, 179, 186, 230 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 1,2,3 y 4 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, conforme al Pliego de cargos que le fue endilgado.

En virtud de lo anterior, se hace 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 empleador frente a la infracción que se le endilga.

A. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Dio origen al procedimiento administrativo sancionatorio que se concluye en contra del Empleador **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. - ESIMED S.A.**, las quejas expuesta por WENDY JHORANY PINZÓN CASTIBLANCO, ANGELA MARÍA ZAPATA POSADA y posteriormente por HANSSEL NAZARET TAPIAS CHÁVEZ, acumuladas bajo el radicado N° 08SI2019330200000010200 de 12 de junio de 2019, en la cual refieren que la citada empresa no realizó el pago oportuno de salarios, trabajo suplementario, prestaciones sociales, vacaciones, además de no hacer entrega de dotaciones, durante los años 2018 y 2019.

Frente a lo expuesto, la empresa investigada no se pronunció.

Revisado el plenario se encuentra que el investigado ejerció su derecho a la defensa, única y exclusivamente en la etapa final de la actuación, cuando presentó alegatos de conclusión.

B. ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA 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:

182

- **Artículo 134 del Código Sustantivo del trabajo:**

"...Períodos de pago. 1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el de recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente..."

- **ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.** <Artículo modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

- **ARTICULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

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.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

- **ARTICULO 186 del Código Sustantivo del Trabajo**

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

- **ARTICULO 230 del Código Sustantivo del Trabajo – suministro de calzado y vestido de labor**

Todo empleador que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos 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 meses al servicio del empleador.

- **Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo:**

"Toda empresa (de carácter permanente) está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios como prestación especial, una prima de servicios..."

M

• **Artículo 99 de la Ley 50 de 1990, numerales 1º, 2º, 3º y 4º**

"El nuevo régimen especial de auxilio de cesantías tendrá las siguientes características.

1º 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 lo que debe efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2ª El empleador cancelara al trabajador los intereses legales al 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a las sumas causadas en el año en la fracción que se liquiden 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 cesantías que el mismo elija.

El empleador que incumpla el plazo señala deberá pagar un día de salario por cada retardo.

4º Si al término de la relación laboral existieran saldos de cesantías a favor del trabajador que no haya sido entregado al fondo, el empleador se los pagara directamente con los intereses legales respectivos."

De conformidad con las normas citadas, este despacho considera lo siguiente:

Que el investigado incumplió con el pago de salarios de los trabajadores enunciados como querellantes, correspondiente al segundo semestre de 2018 y al primer semestre del año 2019, toda vez que no realizó el pago de salarios a sus trabajadores en tiempo, es decir, luego de pasado el mes laborado, o según lo estipulado entre las partes, en el periodo comprendido entre septiembre y diciembre de 2018, de acuerdo con lo informado en distintas quejas, lo cual no fue desvirtuado en ninguna de las etapas del proceso. (Fol. 1, 2, 54).

Es necesario advertir que nuestra legislación frente a lo planteado por el artículo 134, consagra los periodos de pago, de la siguiente manera: el salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. Por lo tanto, el Despacho le aclara al investigado que es su obligación y responsabilidad pagar a sus trabajadores el salario en dinero por periodos iguales y vencidos en moneda legal, lo que le corresponde de acuerdo con el trabajo desempeñado y pactado, hecho que no acontece en el presente asunto.

En cuanto al pago de trabajo suplementario, recargos del periodo correspondiente a los meses de abril a diciembre de 2018, así como el trabajo en dominicales y festivos, denunciados por la parte querellante en diversos escritos (Fol. 1, 2, 63 y 64), se establece que no es posible presumir que se ha causado en el presente caso, toda vez que no obra prueba que permita establecer con certeza el número de horas que deba ser objeto de reconocimiento y pago, pues no se trajo ni por los querellantes ni por el investigado, alguna encaminada a demostrar su causación. En consecuencia, en el caso bajo examen y dentro de las funciones policivas atribuidas por la ley al Ministerio del Trabajo, en esta actuación administrativa, no se estaría en el escenario legal para debatir y dirimir asuntos que implican controversia jurídica y/o declaración de derechos inciertos.

De esta manera, las controversias jurídicas competencia de la jurisdicción laboral y que no guarden relación con las funciones de policía, atribuida a la autoridades administrativas del Ministerio del Trabajo, que se circunscriben a la potestad de vigilancia y control, no deben ser debatidas en las investigación administrativa - laboral, y en consecuencia, tales funcionarios están expresamente eximidos de la realización de juicio de valor, decisión ésta que es atribuida a los jueces de la

República.

En relación con el pago de prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías) y vacaciones, el despacho advierte que el investigado no allegó prueba de su pago respecto de los años 2018-2019, por consiguiente, la empresa querellada vulnera las disposiciones señaladas.

Frente al particular, ha de decirse que la normatividad establece tanto para las prestaciones sociales como para las vacaciones, en que monto y en qué momento se deben pagar. Entonces, frente a ello, no existe evidencia de que se haya hecho en tiempo y por el valor correspondiente, pese a que se requirió al investigado en tal sentido y este se limitó a manifestar en sus alegatos de conclusión como exculpación, la difícil situación financiera por la que atraviesa.

Ahora, no pretende desconocerse por el despacho, el derecho de defensa y las argumentaciones que en torno de él se realicen por el querellado, sin embargo, es necesario precisar que la facultad sancionadora, se rige por principios legales, los cuales son conocidos por la empresa y así lo manifiesta cuando, en su escrito de alegatos refiere que: *"Es entonces claro que si bien ESIMED S.A., no ha realizado los pagos correspondientes a sus empleados, este incumplimiento no se ha derivado de una actitud omisiva y/o negligente por parte de ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS - ESIMED S.A., sino por circunstancias que escapan de la órbita de control de la entidad, como lo es el cierre de las sedes de esta entidad la cuales son fuente de financiación y el embargo de la cuenta mencionado con anterioridad. Sin embargo, con ello no se pretende limitar la responsabilidad que la entidad tiene para con sus funcionarios, es por eso que nos encontramos comprometidos con la búsqueda de una solución pronta y eficaz, que permita superar esta situación, no obstante, pese a dichos esfuerzos en la actualidad aún no ha sido posible contar con los recursos necesarios para realizar los pagos de la referencia"*.

De lo anterior, se concluye, que efectivamente, la empresa investigada, tenía pleno conocimiento del incumplimiento de sus obligaciones laborales y si bien, plantea como consecuencia de ello, su situación económica, también reconoce que esta, no es eximente de responsabilidad.

En cuanto, al cargo endilgado por no entrega de dotaciones, es necesario señalar que no es posible sancionar frente al mismo, ya que si bien es cierto, se manifestó una posible vulneración, pues se menciona dentro de las quejas presentadas, que para el año 2018, el empleador no cumplió con su obligación de entrega, también lo es que, las dotaciones están sujetas al valor mensual de la remuneración de cada trabajador, por lo que en cada caso debe realizarse un estudio, sobre su procedencia y no existe prueba en el plenario que conduzca a la certeza de ello.

Para finalizar, y no menos importante, resulta sustancial precisarle al investigado respecto a lo señalado en su escrito de alegatos de conclusión, que no existe vulneración al debido proceso, toda vez que en el pliego de cargos no solo se hace relación a las presuntas normas vulneradas, sino que además de ello, se exponen los argumentos por los cuales se considera ello es así. Nótese como en el acto administrativo, visto a folios 90 a 97, en su numeral 6° intitulado "DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS", se hace un análisis del porqué podrían resultar transgredidas dichas normas y es a partir de allí que se le da la posibilidad al querellado de realizar pronunciamiento, a fin de determinar el cumplimiento.

Igualmente, se observa que el pliego de cargos del que se duele el investigado en sus alegatos como vulneratorio del debido proceso, no corresponde con el proferido dentro de la actuación, pues hace relación al Auto N° 2273 del 11 de abril de 2019, cuando el que reposa en la mima es el N° 733 del 21 de octubre de 2020, concluyéndose con ello, que no es cierto, como se menciona, que no se haya establecido con claridad la presunta normatividad infringida.

Así las cosas, los cargos endilgados al empleador prosperan, toda vez que no se han cancelado los

salarios, prestaciones sociales (cesantías y prima de servicios) y vacaciones, como antes se dijo, 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, al empleador que incumpla el mandato de pagar los salarios y prestaciones sociales oportunamente a los trabajadores.

Por lo anterior considera el Despacho pertinente sancionar al empleador investigado, como quiera que el mismo no aportó prueba alguna que acreditara el cumplimiento de las normas laborales que le fueron endilgadas, las cuales establecen la obligación de realizar el pago de salarios y prestaciones sociales en tiempo, así como el disfrute y pago de vacaciones a los trabajadores, cuyas obligaciones se encuentran establecidas en los artículos 134, 186 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo y los numerales 1,2,3 y 4 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA DECISIÓN

Según la Ley 1610 de 2013, una de las funciones principales de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social, es la Coactiva o de Policía Administrativa que reza: "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 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 pago de los salarios y prestaciones sociales, en las condiciones y términos previstos en la norma.

Entonces, de conformidad con los argumentos antes esbozados y teniendo en cuenta que la investigada no aportó prueba alguna que permita inferir de manera inequívoca el cumplimiento en el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones, el Despacho considera que hay una vulneración a las normas citadas en la formulación de cargos, razón por la cual, 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 le asiste al empleador de dar estricto cumplimiento a los preceptos legales que se enunciaron en el presente proveído.

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 limitada 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, según el artículo 486 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, desde las 25,02 U.V.T. (UN (1) SMMLV) hasta las 125.113,75 U.V.T. (CINCO MIL (5.000) SMMLV, en el año 2021.

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

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 conforme 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, en particular a la violación de normas en materia laboral referentes al no pago de salarios y prestaciones sociales, 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 el no pago de salarios y prestaciones sociales, 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 el derecho de los trabajadores a que su salario, prestaciones sociales y vacaciones, se paguen y entreguen en forma oportuna.

La finalidad del procedimiento administrativo sancionatorio es precisamente, la de sancionar a la persona jurídica que infringió con su conducta los bienes jurídicos tutelados en materia de derecho laboral individual, y en este caso 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 **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, identifica con el N.I.T. No. 800215908-8, domiciliada en la Avenida Carrera 9 No. 113-52 Oficina 1901 en la ciudad de Bogotá D.C. y correo electrónico: notificacionesjudiciales@esimed.com.co, según consta en Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara y Comercio de Bogotá, por infringir el contenido de los artículos 134, 186 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo y los numerales 1,2,3 y 4 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO SEGUNDO: IMPONER a la Empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, una multa por valor de **CUATRO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS TREINTA PESOS M/CTE (\$ 4.542.630)**, es decir, cinco (05) salarios mensuales mínimos vigentes a la fecha de la expedición de la presente resolución, que equivalen a **ciento veinticinco punto once (125.11 UVT) de Unidades de Valor Tributario**, conforme a la Resolución 84 del 28 de noviembre de 2019 de la DIAN.

Una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la multa, la suma correspondiente deberá ser consignada únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la cuenta denominada DTN-OTRAS TASAS MULTAS Y CONTRIBUCIONES NO ESPECIFICADAS ENTIDADES, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del trabajo 377, identificado como concepto de pago el número y año de resolución que impone la multa y señalando que corresponde al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT).

PARÁGRAFO PRIMERO: Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo dtboyaca@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del grupo de tesorería del Ministerio del trabajo, mmosquera@mintrabajo.gov.co y mcgarcia@mintrabajo.gov.co

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se advierte que, en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12 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 TERCERO: NOTIFICAR a los interesados la presente **RESOLUCIÓN** con fundamento en lo establecido en el Decreto 491 de 2020, artículo 8 del Decreto Legislativo N° 806 del 04 de junio de 2020, en concordancia con la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 01 de abril de 2020, se procederá a hacer la notificación de la Resolución en forma electrónica.

ARTÍCULO CUARTO: Contra el acto administrativo notificado proceden los recursos de reposición y apelación, el primero ante este Despacho y el segundo ante la Dirección Territorial de Boyacá, los

185K

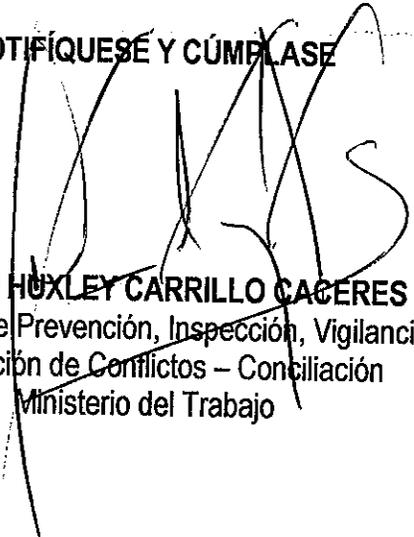
cuales deberán interponerse a través de la cuenta de correo electrónico dtboyaca@mintrabajo.gov.co, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha en que el administrado acceda al acto administrativo, según lo certificado por la empresa 4-72, quien es la proveedora autorizada de este servicio en el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO QUINTO: De no ser posible notificar la resolución en forma electrónica, se debe notificar en los términos señalados por el artículo 68 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, informando que contra la misma proceden los recursos de reposición y Apelación, el primero ante este Despacho y el segundo ante la Dirección Territorial de Boyacá, los cuales deberán interponerse por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por Aviso o al vencimiento del término de publicación, según corresponda (artículo 76 de la Ley 1437 de 2011).

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

Dado en Tunja, a los veinte (20) días del mes de agosto del dos mil veintiuno (2021).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DARWIN HUXLEY CARRILLO CACERES
Coordinador Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y
Resolución de Conflictos – Conciliación
Ministerio del Trabajo

Proyectó: Andrea C.
Elaboró: Andrea C.
Revisó: D Carrillo
Aprobó: D Carrillo



472 Motivos de Devolución		<input checked="" type="checkbox"/> 1 2 Desconocido	<input checked="" type="checkbox"/> 1 2 No Existe Número
<input checked="" type="checkbox"/> 1 2 Dirección Errada		<input checked="" type="checkbox"/> 1 2 Rehusado	<input checked="" type="checkbox"/> 1 2 No Redamado
<input checked="" type="checkbox"/> 1 2 No Resiste		<input checked="" type="checkbox"/> 1 2 Cerrado	<input checked="" type="checkbox"/> 1 2 No Contactado
<input checked="" type="checkbox"/> 1 2 Fuerza Mayor		<input checked="" type="checkbox"/> 1 2 Apertado Clausurado	

Fecha 1: DIA / MES / AÑO	<input checked="" type="checkbox"/> R <input checked="" type="checkbox"/> D	Fecha 2: DIA / MES / AÑO	<input checked="" type="checkbox"/> R <input checked="" type="checkbox"/> D
Nombre del distribuidor:		Nombre del distribuidor:	
C.C. Centro de Distribución:		C.C. Centro de Distribución:	
Observaciones:		Observaciones:	

TAREJ unidy
 5-BIG 2071
 C.C. 20.721.75





El empleo es de todos

Mintrabajo

Tunja, 18 de febrero de 2022

No. Radicado: 08SE2022721500100000844
 Fecha: 2022-02-18 01:50:12 pm
 Remitente: Sede: D. T. BOYACÁ
 GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
 DEPENDENCIA: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
 CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
 Destinatario: ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.
 Anexos: 0 Folios: 1
 Al responder por favor indicar el número de radicado

Señor
 Representante Legal
ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.
 Autopista Norte No. 108-27 Torre 3 Piso 4
 Bogotá, D.C.
 notificacionesjudiciales@esimed.com.co

Handwritten signature
 28 FEB 2022



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

ASUNTO: NOTIFICACION X AVISO RESOLUCION
Radicación: E08SI2019330200000010200
Querellantes: WENDY JHORANY PINZON CASTIBLANCO Y ANGELA MARIA ZAPATA POSADA
Querellado ESIMED SA ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS

Respetado Señor. Cordial saludo.

Por medio de la presente se **NOTIFICA X AVISO** a la empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.** de la Resolución del Asunto, "A través del cual se Resuelve un Procedimiento Administrativo Sancionatorio "por parte de la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos," se le informa que contra dicha decisión proceden recursos de Reposición y de Apelación, el primero ante el funcionario que profirió el fallo de primera instancia y el segundo ante el Director Territorial de Boyacá, dentro de los diez (10) días siguientes, días siguientes o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación según corresponda.

Este documento y la certificación expedida por la empresa 4-72, dan cuenta de que se dio cumplimiento del deber legal de notificar la decisión adoptada.

Se adjunta un ejemplar de la Resolución No. 00295 de forma íntegra en trece (13) paginas

Cordialmente,

Handwritten signature of Fredy Mauricio Garcia Herrera
FREDY MAURICIO GARCIA HERRERA
 Auxiliar Administrativo

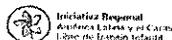
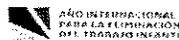
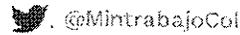
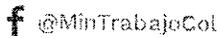
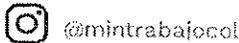
Anexo: Aviso, Resolución No. 00295 del 20 de agosto de 2021 contentivo en trece (13) paginas
 c.c. Expediente
 Elabora: M García

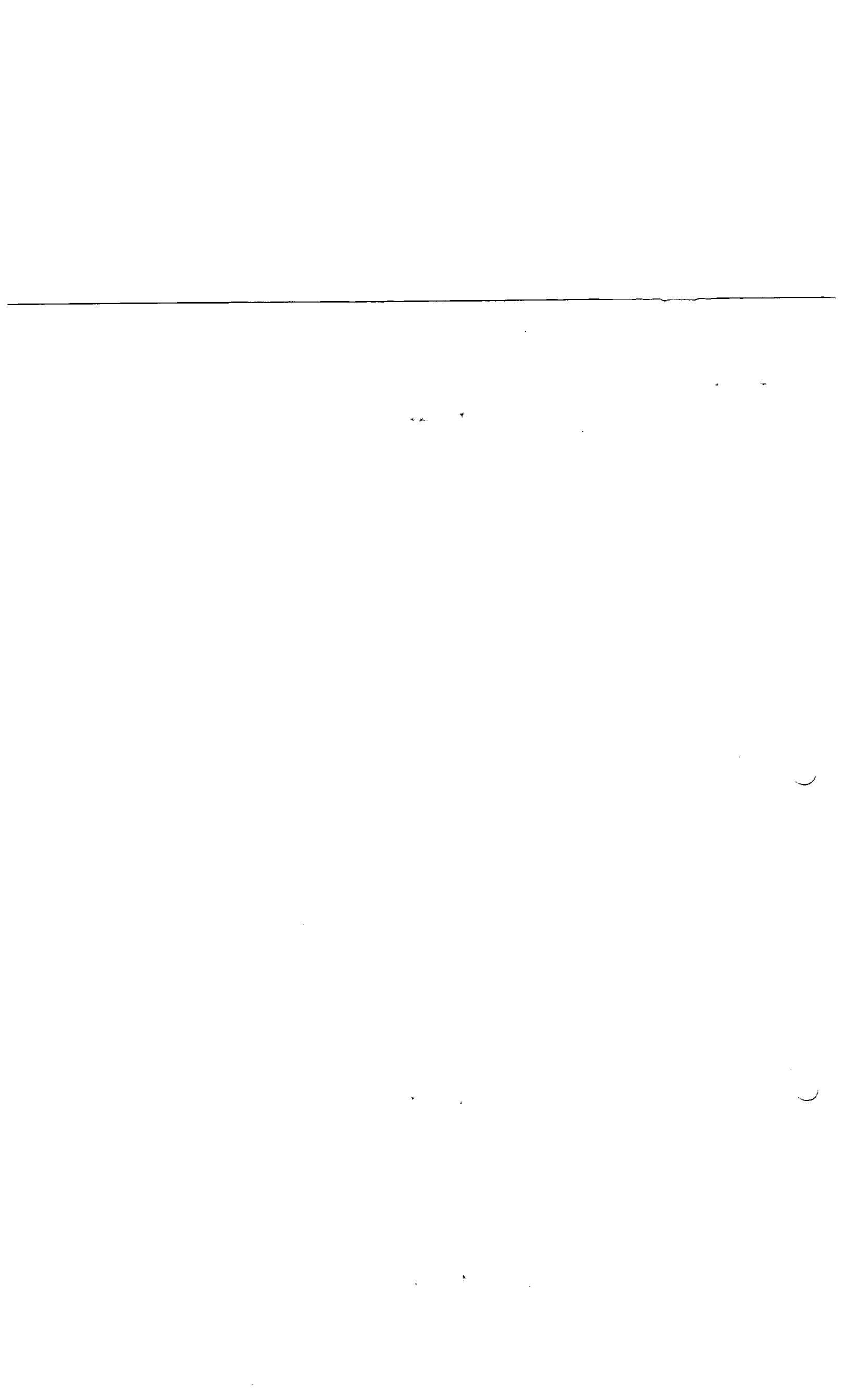
Sede Administrativa
Dirección: Carrera 9 A No. 14-46
 Tunja, Boyaca
Teléfonos PBX
 (7460910/11/12 EXT 15260

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Carrera 9 A No. 14-46
Puntos de atención
 Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos







Libertad y Orden

14730322

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ
DESPACHO DE LA COORDINACIÓN GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
VIGILANCIA, CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN**

Radicación: 08SI2019330200000010200
Querrelante: WENDY JHORANY PINZON CASTIBLANCO (ACUMULADA)
Querrelado: ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.

**RESOLUCIÓN No. 00295
(20 de agosto de 2021)**

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

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL,
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN**

En uso de sus atribuciones legales y especiales las conferidas en el Decreto No.4108 de 2011 y la Resolución No. 2143 de 2014, proferida por el señor ministro del Trabajo y el Decreto 1072 de 2015, y teniendo en cuenta lo siguiente:

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO:

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, identifica con el N.I.T. No. 800215908-8, domiciliada en la Avenida Carrera 9 No. 113-52 Oficina 1901 en la ciudad de Bogotá D.C. y correo electrónico: notificacionesjudiciales@esimed.com.co, según consta en Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara y Comercio de Bogotá.

II. HECHOS

1. Mediante queja radicada bajo el No. 08SI2019330200000010200 de 12 de junio de 2019, se acumularon las presentadas por las señoras WENDY JHORANY PINZÓN CASTIBLANCO y ANGELA MARIA ZAPATA POSADA, en las que se manifiesta, respecto de la primera de las enunciadas, que se encontraba, para la fecha de presentación de la petición, en estado de embarazo y que la citada empresa le adeudaba el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos de los meses de marzo, junio, julio, agosto y los primeros 15 días de septiembre de 2018, así como, los aportes al S.S.S.I. desde el mes de septiembre de 2018 al 14 de febrero de 2019, además de ello, que no se realizó el pago salario correspondiente a la segunda quincena del mes de octubre de 2018, ni de prestaciones sociales en general ni de dotaciones conforme lo establece la norma; y, en relación con la segunda de ellas, se advirtió la existencia de mora por concepto de pago de salarios y otras acreencias laborales. (Fol. 1 a 12).

192

RESOLUCIÓN No. 00295 (20 DE AGOSTO DE 2021)

2

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

2. La queja presentada por la señora WELDY JHORANY PINZÓN CASTIBLANCO, fue inicialmente interpuesta ante la Procuraduría Provincial de Tunja, quien la remitió por competencia a la Procuraduría Delegada de Seguridad Social y Trabajo Decente, mediante oficio N° 000366 del 15 de febrero de 2019. A su vez, la última de las precitadas, remitió, a través de correo electrónico, la misma, a este ente Ministerial para su trámite, la cual fue radicada bajo el No. 05EE2019721500100000935 del 26 de marzo de 2019.
3. Por otro lado, la queja presentada por la señora ANGELA MARÍA ZAPATA POSADA, ante la Superintendencia de Salud, fue remitida por competencia al Ministerio del Trabajo, siendo asignada a esta Dirección Territorial, por parte de la Dirección de Inspección y Vigilancia, radicándose bajo el N° 06EE2019741500100000482 del 13 de febrero de 2019.
4. Posteriormente, mediante memorando N° 08SI2019721500100000337 del 03 de abril de 2019, fueron trasladados los radicados en mención al Viceministro de Relaciones Laborales, quien solicitó el poder preferente sobre ellos; y, finalmente, devueltos por la Unidad de Investigaciones Especiales, mediante memorando N° 08SI2019330200000010200 del 12 de junio de 2019, en los cuales se relacionan, los radicados correspondientes a ESIMED S.A., siendo definitivamente acumulados a este último, tal y como se mencionó en el numeral primero del presente acto administrativo. (Fol. 15-18)
5. Como consecuencia de ello, con Auto No. 988 de 16 de julio del año 2019, la entonces Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos-Conciliación, ordena el inicio de una Averiguación Preliminar en contra del empleador **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, por presunta violación a los artículos 168, 179 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 1 y 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. (Fol. 32).
6. Mediante Auto N° 1102 del 25 de julio de 2019, se dio cumplimiento a comisión conferida en auto anterior. (Fol. 33)
7. Con oficio N° 7215001-777 de fecha 30 de julio de 2019, se comunica el auto en mención y se solicitan pruebas al averiguado; el cual fue debidamente recibido por aquel. (Fol. 34).
8. Con oficio N° 7215001-790 del 30 de julio de 2019, obrante a folio 35, se comunica a la querellante, sobre el inicio de la averiguación preliminar.
9. Con escrito allegado el día 22 de agosto de 2019, el representante legal de la empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, da respuesta al requerimiento en averiguación preliminar, solicitando suspensión de la práctica de pruebas, aduciendo su imposibilidad de allegar los documentos requeridos, pues en dicha fecha no contaba con el acceso a la información que reposaba en el Sistema Seven y Kactus; y, para poder hacer uso de ella, entre otras, la contable y la de los empleados, se encontraba realizando trámite judicial sumario, ya que la compañía tecnológica la retuvo aduciendo un incumplimiento de pago. (Fol. 36 a 51).
10. Mediante oficio N° 7215001-1107 del 08 de octubre de 2019, le fue ofrecida respuesta al averiguado, en el sentido de indicarle que no era procedente la misma, por cuanto los términos legales son perentorios y de obligatorio cumplimiento y a esa fecha transcurrió el tiempo suficiente para dar respuesta al requerimiento (Fol. 52)
11. Con Auto 1594 del 18 de octubre de 2019, se dispuso, acumular una queja en averiguación preliminar, la cual fue radicada bajo el N° 05EE2019721500100003023 del 03 de octubre de 2019, y presentada por el señor HANSSEL NAZARET TAPIAS CHÁVEZ, en la cual refiere que, trabajo en la empresa a la que se ha venido haciendo referencia, quien incumplió con sus obligaciones laborales, pues le adeudaba salarios correspondientes al año 2018, horas extras, recargos nocturnos y vacaciones. (Fol. 54- 57)

193

12. Lo anterior, se comunicó al investigado, mediante oficios N° 7215001-1278 del 28 de noviembre de 2019, siendo devuelta por la empresa de correo certificado, por lo que, se hizo necesario enviarla nuevamente a la dirección que se registra en el certificado de existencia y representación legal, lo cual se cumplió mediante oficio N° 08SE2020721500100000358 del 20 de febrero de 2020; y, a través de correo electrónico, siendo efectivamente recibida la comunicación, el día 24 de febrero de 2020, de manera física, conforme la guía de la empresa de correo certificado (Fol. 58, 60-65, 83-85)
14. Mediante Auto No. 235 de fecha 10 de marzo de 2020, el despacho considera la existencia de mérito para adelantar un proceso administrativo sancionatorio, el cual fue debidamente comunicado mediante oficio N° 08SE2020721500100000541 del 10 de marzo de 2020 y recibido por el averiguado, el día 12 de marzo de 2020, según constancia expedida por la empresa de correo certificado. (Fol. 86-89)
15. Con Auto No. 305 del 13 de marzo de 2020, se REASIGNA a la Inspectora Trabajo y Seguridad Social, ANDREA LILIANA CORREDOR ROJAS, el conocimiento del presente trámite en el estado actual en que se encuentra, a fin de continuar con las actuaciones a su cargo. (Fol. 87)
16. Por Auto 733 calendado 21 de octubre de 2020, el Despacho formula cargos a la empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, providencia que le fuera notificada en forma personal, el día 27 de octubre de 2020. Además de ello, se notificó por aviso, el día 16 de diciembre de 2020. (Fol. 90 a 102)
17. Por Auto No. 78 del 02 de febrero de 2021, se precluye el periodo probatorio y se corre traslado para alegatos de conclusión, el cual se comunica, el día 05 de febrero de 2021, mediante oficio No. 08SE2021721500100000578 del 03 de febrero de 2021, siendo efectivamente recibido, según constancia expedida por la empresa de correo certificado 4-72. (Fol. 105 y 108)
18. Mediante escrito de fecha 09 de febrero de 2021, el área jurídica de la empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, presenta alegatos de conclusión.
19. Vencido el término otorgado en el Auto 78 del 02 de febrero de 2021, procede el despacho a realizar, la siguiente, formulación de cargos.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto No. 733 del 21 de octubre de 2021, la otrora Coordinadora del Grupo de inspección, Vigilancia Control y de Resolución de Conflictos – Conciliación, formula los siguientes cargos a la empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**:

CARGO PRIMERO: Presunta Violación al Artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo. Por cuanto presuntamente no se cumplió con la obligación del pago de salarios.

CARGO SEGUNDO: Presunta Violación al Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo. Por cuanto presuntamente no se cumplió con la obligación del pago de trabajo suplementario.

CARGO TERCERO: Presunta Violación al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo. Como quiera que presuntamente el empleador no cumplió con la obligación del pago de recargos por laborar en días dominicales y festivos.

RESOLUCIÓN No. 00295 (20 DE AGOSTO DE 2021)

4

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

CARGO CUARTO: Presunta Violación a los Numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Como quiera que presuntamente el empleador no cumplió con la obligación de pago de cesantías, intereses de estas y no se consignaron dentro de los periodos estipulados por la norma, ni pago si existieren saldos de cesantías a favor del trabajador con los intereses legales correspondientes.

CARGO QUINTO: Presunta Violación al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Como quiera que presuntamente el empleador no ha cumplido con la obligación del pago de prima de servicios.

CARGO SEXTO: Presunta violación del Artículo 186 del C.S.T. Como quiera que posiblemente el empleador no cumplió con la obligación de realizar el pago remunerado de las vacaciones a sus empleados.

CARGO SÉPTIMO: Presunta violación del Artículo 230 del C.S.T. Por cuanto presuntamente no se cumplió con la obligación de la entrega de dotaciones a los trabajadores que cumplen con los requisitos para ello, dentro de los plazos legales establecidos.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

En el desarrollo de la investigación, el accionado no se pronunció respecto de los cargos formulados, por tanto, no aportó prueba alguna.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

De los Descargos:

El Investigado empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, no dio respuesta al pliego de cargos, a pesar de que se notificó del mismo a través de correo electrónico el 27 de octubre de 2020 y posteriormente por aviso el 23 de diciembre de 2020.

De los Alegatos de Conclusión

El Investigado empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A. ESIMED S.A.**, presentó alegatos de conclusión, con oficio radicado No. 05EE2021721500100000680 del 09 de febrero de 2021, a través del cual manifiesta, de un lado, una vulneración del derecho de defensa, por la vaguedad en la formulación de los cargos, situación que dice, atenta contra el debido proceso que le asiste; y, de otro, sobre su particular situación financiera, de la cual, se transcriben algunos apartes:

"ESIMED S.A., como consecuencia de la Medida de Vigilancia Especial que adoptó la Superintendencia Nacional de Salud, a través de la Resolución 009642, debió realizar el cierre preventivo de todas las sedes, lo que conllevó al cese en la facturación de cada una de las Clínicas; a partir de esto, la entidad accionada empezó a presentar inconvenientes de flujo de caja, lo cual la imposibilitó para realizar los pagos a sus trabajadores, a los proveedores y al personal médico contratado por honorarios, como lo venía haciendo, imposibilidad que consta en el comunicado del 5 de septiembre de 2018 el cual se adjunta, al presente escrito. No obstante, ESIMED S.A., conocedora de sus obligaciones realizó esfuerzos hasta donde sus posibilidades económicas se lo permitieron, es así como mediante comunicado del 1 de noviembre de 2018, informó a sus trabajadores, que se realizó

194

pago concerniente a la segunda quincena del mes de septiembre de 2018; al respecto, si bien es cierto dicha medida de Vigilancia Especial que adoptó la Superintendencia Nacional de Salud fue levantada el 12 de diciembre de 2018 mediante la resolución 011465, también es cierto, que al encontrarse cerradas las clínicas, dejó de existir fuente de financiación para proceder con los pagos adeudados a los trabajadores a nivel nacional y demás obligaciones que tiene ESIMED S.A.

No obstante, a la inexistencia de flujo de caja para cubrir con las diversas obligaciones en la actualidad existe una MEDIDA CAUTELAR DE EMBARGO, que está afectando la cuenta bancaria de ESIMED S.A., cuenta bancaria utilizada para realizar los pagos de nómina, lo que también ha imposibilitado poder disponer de los recursos que se encuentran en la misma. Se resalta que esta entidad no desconoce las acreencias generadas con motivo de la relación laboral existente con sus empleados, sin embargo, al no contar con los suficientes recursos económicos ni con el funcionamiento de todas sus sedes ESIMED S.A, se vio completamente imposibilitada para continuar realizando el pago de las acreencias laborales de sus empleados, en este sentido, se le informa al despacho que esta entidad gestionó la iniciación de un Plan de Salvamento con el fin de poder normalizar la Operación a nivel nacional, para así reactivar fuentes de financiación para garantizar los pagos, razones por las cuales, se decidió la continuidad de los contratos laborales de trabajadores vinculados a ESIMED S.A. No obstante, dicha estrategia no pudo ejecutarse en razón a que, la totalidad de clínicas desde las cuales ESIMED S.A prestaba sus servicios, pertenecían a SALUDCOOP EPS EN LIQUIDACIÓN, motivo por el cual, está última inició proceso de restitución de dichos inmuebles, lo que conllevó a que actualmente ESIMED no cuente con ninguna clínica desde donde pueda prestar sus servicios, en consecuencia, existiendo una imposibilidad de operar para así tener fuente de financiación.

Es entonces claro que si bien ESIMED S.A., no ha realizado los pagos correspondientes a sus empleados, este incumplimiento no se ha derivado de una actitud omisiva y/o negligente por parte de ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS - ESIMED S.A., sino por circunstancias que escapan de la órbita de control de la entidad, como lo es el cierre de las sedes de esta entidad la cuales son fuente de financiación y el embargo de la cuenta mencionado con anterioridad. Sin embargo, con ello no se pretende limitar la responsabilidad que la entidad tiene para con sus funcionarios, es por eso que nos encontramos comprometidos con la búsqueda de una solución pronta y eficaz, que permita superar esta situación, no obstante, pese a dichos esfuerzos en la actualidad aún no ha sido posible contar con los recursos necesarios para realizar los pagos de la referencia.

(...)

Por consiguiente, ESIMED S.A. se aparta de manera respetuosa del criterio expuesto por la Honorable Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, pues en ningún momento ESIMED ha desplegado conducta alguna tendiente a desconocer los derechos que consagra la legislación laboral vigente, ni tampoco ha sido su intención evadir el pago de acreencias laborales de los trabajadores y es por ello que se han encaminado todos los esfuerzos por parte de la entidad para cumplir con las obligaciones pendientes, y por el contrario si existió algún tipo de incumplimiento o retardo en los pagos referenciados, fue por circunstancias ajenas a la voluntad de la compañía.

Con fundamento en lo anterior, solicitó absolverle de los cargos formulados, pues en su sentir, no

despliego conducta dirigida a vulnerar la normatividad por la cual le fueron endilgados.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Previo a realizar el análisis probatorio, este Despacho considera que es necesario pronunciarse sobre la competencia que le asiste para emitir decisión sobre el asunto. Así es preciso 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 del Trabajo y la competencia se encuentra establecida 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.

Este despacho es competente para resolver el presente proceso administrativo sancionatorio según Resolución Ministerial No. 02143 de 28 de mayo de 2014 "por medio de la cual se crean Grupos internos de Trabajo y se asignan las Coordinaciones en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo"

El artículo 486 del C.S.T, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, 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, dispone que la sanción administrativa tiene función correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en las relaciones laborales.

Conocidas ya las normas que facultan a este despacho, se procede a realizar una verificación del contenido de las pruebas que fueron allegadas al expediente a fin de determinar, si efectivamente el empleador **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, vulnero los artículos 134, 168, 179, 186, 230 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 1,2,3 y 4 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, conforme al Pliego de cargos que le fue endilgado.

En virtud de lo anterior, se hace 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 empleador frente a la infracción que se le endilga.

A. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Dio origen al procedimiento administrativo sancionatorio que se concluye en contra del Empleador **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. - ESIMED S.A.**, las quejas expuesta por WENDY JHORANY PINZÓN CASTIBLANCO, ANGELA MARÍA ZAPATA POSADA y posteriormente por HANSSEL NAZARET TAPIAS CHÁVEZ, acumuladas bajo el radicado N° 08SI2019330200000010200 de 12 de junio de 2019, en la cual refieren que la citada empresa no realizó el pago oportuno de salarios, trabajo suplementario, prestaciones sociales, vacaciones, además de no hacer entrega de dotaciones, durante los años 2018 y 2019.

Frente a lo expuesto, la empresa investigada no se pronunció.

Revisado el plenario se encuentra que el investigado ejerció su derecho a la defensa, única y exclusivamente en la etapa final de la actuación, cuando presentó alegatos de conclusión.

B. ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA 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:

195

- **Artículo 134 del Código Sustantivo del trabajo:**

"... Períodos de pago. 1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el de recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente..."

- **ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.** <Artículo modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

- **ARTICULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

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.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

- **ARTICULO 186 del Código Sustantivo del Trabajo**

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

- **ARTICULO 230 del Código Sustantivo del Trabajo – suministro de calzado y vestido de labor**

Todo empleador que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos 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 meses al servicio del empleador.

- **Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo:**

"Toda empresa (de carácter permanente) está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios como prestación especial, una prima de servicios..."

M

- Artículo 99 de la Ley 50 de 1990, numerales 1º, 2º, 3º y 4º

"El nuevo régimen especial de auxilio de cesantías tendrá las siguientes características:

1º 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 lo que debe efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2ª El empleador cancelara al trabajador los intereses legales al 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a las sumas causadas en el año en la fracción que se liquiden 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 cesantías que el mismo elija.

El empleador que incumpla el plazo señala deberá pagar un día de salario por cada retardo.

4º Si al término de la relación laboral existieran saldos de cesantías a favor del trabajador que no haya sido entregado al fondo, el empleador se los pagara directamente con los intereses legales respectivos."

De conformidad con las normas citadas, este despacho considera lo siguiente:

Que el investigado incumplió con el pago de salarios de los trabajadores enunciados como querellantes, correspondiente al segundo semestre de 2018 y al primer semestre del año 2019, toda vez que no realizó el pago de salarios a sus trabajadores en tiempo, es decir, luego de pasado el mes laborado, o según lo estipulado entre las partes, en el periodo comprendido entre septiembre y diciembre de 2018, de acuerdo con lo informado en distintas quejas, lo cual no fue desvirtuado en ninguna de las etapas del proceso. (Fol. 1, 2, 54).

Es necesario advertir que nuestra legislación frente a lo planteado por el artículo 134, consagra los periodos de pago, de la siguiente manera: el salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. Por lo tanto, el Despacho le aclara al investigado que es su obligación y responsabilidad pagar a sus trabajadores el salario en dinero por periodos iguales y vencidos en moneda legal, lo que le corresponde de acuerdo con el trabajo desempeñado y pactado, hecho que no acontece en el presente asunto.

En cuanto al pago de trabajo suplementario, recargos del periodo correspondiente a los meses de abril a diciembre de 2018, así como el trabajo en dominicales y festivos, denunciados por la parte querellante en diversos escritos (Fol. 1, 2, 63 y 64), se establece que no es posible presumir que se ha causado en el presente caso, toda vez que no obra prueba que permita establecer con certeza el número de horas que deba ser objeto de reconocimiento y pago, pues no se trajo ni por los querellantes ni por el investigado, alguna encaminada a demostrar su causación. En consecuencia, en el caso bajo examen y dentro de las funciones policivas atribuidas por la ley al Ministerio del Trabajo, en esta actuación administrativa, no se estaría en el escenario legal para debatir y dirimir asuntos que implican controversia jurídica y/o declaración de derechos inciertos.

De esta manera, las controversias jurídicas competencia de la jurisdicción laboral y que no guarden relación con las funciones de policía, atribuida a la autoridades administrativas del Ministerio del Trabajo, que se circunscriben a la potestad de vigilancia y control, no deben ser debatidas en las investigación administrativa - laboral, y en consecuencia, tales funcionarios están expresamente eximidos de la realización de juicio de valor, decisión ésta que es atribuida a los jueces de la

196

Republica.

En relación con el pago de prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías) y vacaciones, el despacho advierte que el investigado no allegó prueba de su pago respecto de los años 2018-2019, por consiguiente, la empresa querellada vulnera las disposiciones señaladas.

Frente al particular, ha de decirse que la normatividad establece tanto para las prestaciones sociales como para las vacaciones, en que monto y en qué momento se deben pagar. Entonces, frente a ello, no existe evidencia de que se haya hecho en tiempo y por el valor correspondiente, pese a que se requirió al investigado en tal sentido y este se limitó a manifestar en sus alegatos de conclusión como excusación, la difícil situación financiera por la que atraviesa.

Ahora, no pretende desconocerse por el despacho, el derecho de defensa y las argumentaciones que en torno de él se realicen por el querellado, sin embargo, es necesario precisar que la facultad sancionadora, se rige por principios legales, los cuales son conocidos por la empresa y así lo manifiesta cuando, en su escrito de alegatos refiere que: *"Es entonces claro que si bien ESIMED S.A. no ha realizado los pagos correspondientes a sus empleados, este incumplimiento no se ha derivado de una actitud omisiva y/o negligente por parte de ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS - ESIMED S.A., sino por circunstancias que escapan de la órbita de control de la entidad, como lo es el cierre de las sedes de esta entidad la cuales son fuente de financiación y el embargo de la cuenta mencionado con anterioridad. Sin embargo, con ello no se pretende limitar la responsabilidad que la entidad tiene para con sus funcionarios, es por eso que nos encontramos comprometidos con la búsqueda de una solución pronta y eficaz, que permita superar esta situación, no obstante, pese a dichos esfuerzos en la actualidad aún no ha sido posible contar con los recursos necesarios para realizar los pagos de la referencia"*.

De lo anterior, se concluye, que efectivamente, la empresa investigada, tenía pleno conocimiento del incumplimiento de sus obligaciones laborales y si bien, plantea como consecuencia de ello, su situación económica, también reconoce que esta, no es eximente de responsabilidad.

En cuanto, al cargo endilgado por no entrega de dotaciones, es necesario señalar que no es posible sancionar frente al mismo, ya que si bien es cierto, se manifestó una posible vulneración, pues se menciona dentro de las quejas presentadas, que para el año 2018, el empleador no cumplió con su obligación de entrega, también lo es que, las dotaciones están sujetas al valor mensual de la remuneración de cada trabajador, por lo que en cada caso debe realizarse un estudio, sobre su procedencia y no existe prueba en el plenario que conduzca a la certeza de ello.

Para finalizar, y no menos importante, resulta sustancial precisarle al investigado respecto a lo señalado en su escrito de alegatos de conclusión, que no existe vulneración al debido proceso, toda vez que en el pliego de cargos no solo se hace relación a las presuntas normas vulneradas, sino que además de ello, se exponen los argumentos por los cuales se considera ello es así. Nótese como en el acto administrativo, visto a folios 90 a 97, en su numeral 6° intitulado "DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS", se hace un análisis del porqué podrían resultadas transgredidas dichas normas y es a partir de allí que se le da la posibilidad al querellado de realizar pronunciamiento, a fin de determinar el cumplimiento.

Igualmente, se observa que el pliego de cargos del que se duele el investigado en sus alegatos como vulneratorio del debido proceso, no corresponde con el proferido dentro de la actuación, pues hace relación al Auto N° 2273 del 11 de abril de 2019, cuando el que reposa en la mima es el N° 733 del 21 de octubre de 2020, concluyéndose con ello, que no es cierto, como se menciona, que no se haya establecido con claridad la presunta normatividad infringida.

Así las cosas, los cargos endilgados al empleador prosperan, toda vez que no se han cancelado los

salarios, prestaciones sociales (cesantías y prima de servicios) y vacaciones, como antes se dijo, 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, al empleador que incumpla el mandato de pagar los salarios y prestaciones sociales oportunamente a los trabajadores.

Por lo anterior considera el Despacho pertinente sancionar al empleador investigado, como quiera que el mismo no aportó prueba alguna que acreditara el cumplimiento de las normas laborales que le fueron endilgadas, las cuales establecen la obligación de realizar el pago de salarios y prestaciones sociales en tiempo, así como el disfrute y pago de vacaciones a los trabajadores, cuyas obligaciones se encuentran establecidas en los artículos 134, 186 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo y los numerales 1,2,3 y 4 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA DECISIÓN

Según la Ley 1610 de 2013, una de las funciones principales de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social, es la Coactiva o de Policía Administrativa que reza: "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 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 pago de los salarios y prestaciones sociales, en las condiciones y términos previstos en la norma.

Entonces, de conformidad con los argumentos antes esbozados y teniendo en cuenta que la investigada no aportó prueba alguna que permita inferir de manera inequívoca el cumplimiento en el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones, el Despacho considera que hay una vulneración a las normas citadas en la formulación de cargos, razón por la cual, 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 le asiste al empleador de dar estricto cumplimiento a los preceptos legales que se enunciaron en el presente proveído.

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 limitada 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, según el artículo 486 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, desde las 25,02 U.V.T. (UN (1) SMMLV) hasta las 125.113,75 U.V.T. (CINCO MIL (5.000) SMMLV, en el año 2021.

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

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 conforme 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, en particular a la violación de normas en materia laboral referentes al no pago de salarios y prestaciones sociales, 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 el no pago de salarios y prestaciones sociales, 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 el derecho de los trabajadores a que su salario, prestaciones sociales y vacaciones, se paguen y entreguen en forma oportuna.

RESOLUCIÓN No. 00295 (20 DE AGOSTO DE 2021)

12

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

La finalidad del procedimiento administrativo sancionatorio es precisamente, la de sancionar a la persona jurídica que infringió con su conducta los bienes jurídicos tutelados en materia de derecho laboral individual, y en este caso 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 **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, identifica con el N.I.T. No. 800215908-8, domiciliada en la Avenida Carrera 9 No. 113-52 Oficina 1901 en la ciudad de Bogotá D.C. y correo electrónico: notificacionesjudiciales@esimed.com.co, según consta en Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara y Comercio de Bogotá, por infringir el contenido de los artículos 134, 186 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo y los numerales 1,2,3 y 4 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO SEGUNDO: IMPONER a la Empresa **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, una multa por valor de **CUATRO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS TREINTA PESOS M/CTE (\$ 4.542.630)**, es decir, cinco (05) salarios mensuales mínimos vigentes a la fecha de la expedición de la presente resolución, que equivalen a **ciento veinticinco punto once (125.11 UVT) de Unidades de Valor Tributario**, conforme a la Resolución 84 del 28 de noviembre de 2019 de la DIAN.

Una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la multa, la suma correspondiente deberá ser consignada únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la cuenta denominada DTN-OTRAS TASAS MULTAS Y CONTRIBUCIONES NO ESPECIFICADAS ENTIDADES, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del trabajo 377, identificado como concepto de pago el número y año de resolución que impone la multa y señalando que corresponde al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT).

PARÁGRAFO PRIMERO: Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo dtboyaca@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del grupo de tesorería del Ministerio del trabajo, mmosquera@mintrabajo.gov.co y mccarcia@mintrabajo.gov.co

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se advierte que, en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la tasa 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 TERCERO: NOTIFICAR a los interesados la presente **RESOLUCIÓN** con fundamento en lo establecido en el Decreto 491 de 2020, artículo 8 del Decreto Legislativo N° 806 del 04 de junio de 2020, en concordancia con la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 01 de abril de 2020, se procederá a hacer la notificación de la Resolución en forma electrónica.

ARTÍCULO CUARTO: Contra el acto administrativo notificado proceden los recursos de reposición y apelación, el primero ante este Despacho y el segundo ante la Dirección Territorial de Boyacá, los

198

cuales deberán interponerse a través de la cuenta de correo electrónico dtboyaca@mintrabajo.gov.co, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha en que el administrado acceda al acto administrativo, según lo certificado por la empresa 4-72, quien es la proveedora autorizada de este servicio en el Ministerio del Trabajo.

ARTICULO QUINTO: De no ser posible notificar la resolución en forma electrónica, se debe notificar en los términos señalados por el artículo 68 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, informando que contra la misma proceden los recursos de reposición y Apelación, el primero ante este Despacho y el segundo ante la Dirección Territorial de Boyacá, los cuales deberán interponerse por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por Aviso o al vencimiento del término de publicación, según corresponda (artículo 76 de la Ley 1437 de 2011).

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

Dado en Tunja, a los veinte (20) días del mes de agosto del dos mil veintiuno (2021).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DARWIN HUXLEY CARRILLO CÁCERES
Coordinador Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y
Resolución de Conflictos – Conciliación
Ministerio del Trabajo

Proyecto: Andrea C.
Elaboró: Andrea C.
Revisó: C. Camilla
Aprobó: D. Camilla



472	Motivos de Revolución	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	Desconocido	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	No Existe Número
		<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	Rehusado	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	No Reclamado
		<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 6	Cartado	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	No Contactado
		<input checked="" type="checkbox"/> 7	<input checked="" type="checkbox"/> 8	Fallecido	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	Apartado Clausurado
		<input checked="" type="checkbox"/> 9	<input checked="" type="checkbox"/> 0	Fuerza Mayor			
<input checked="" type="checkbox"/>	Dirección Errada						
<input checked="" type="checkbox"/>	No Reside						
Fecha 1:	DIA	MES	AÑO	R	D		
9	3	FEB	2007				
Nombre del distribuidor:				Nombre del distribuidor:			
Nba Ruiz Castañer							
C.C. 52.061.204				C.C.			
Centro de Distribución: Norte				Centro de Distribución:			
Observaciones: Paralela 108 los de Medina				Observaciones:			

