

NOTIFICACIÓN POR AVISO

ACTO ADMINISTRATIVO A NOTIFICAR: Resolución No. 0114 del 10 de Noviembre de 2016 "Por medio de la cual se dicta Acto Definitivo de Primera Instancia"

NÚMERO DE EXPEDIENTE: Queja Rdo. 7081001-0085 del 10/03/2016

FUNDAMENTO DEL AVISO: Imposibilidad de notificación personal.

LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – CONCILIACIONES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ARAUCA

HACE SABER:

Al señor

JOSE GUSTAVO MARTINEZ MONTAÑEZ
R/L Empresa SINTEGAS S.A S

Que mediante Resolución No. 0114 del 10/11/2016, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos – Conciliaciones de la Dirección Territorial de Arauca,

RESUELVE:

"ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la **EMPRESA SERVICIOS INTEGRALES DE GAS Y AGUA "SINTEGAS S.A.S NIT. 900.281.783-8**, Representada Legalmente por el señor **JOSE GUSTAVO MARTINEZ MONTAÑEZ**, identificado con cedula de ciudadanía No. **19.275.788**, o quien haga sus veces, domiciliada en la carrera 46 No. 165-35 de la ciudad de Bogotá, por la violación de los artículos 131,134,159,160,162 numeral 2, 186,187,230 del C.S.T; del artículo 22 ley 100, artículo 99 ley 50 de 1990, artículo 26 ley 789 de 2002, con una multa integral con multa de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el año 2016, equivalentes a la suma de **TREINTA Y CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA Y DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS (\$34.472.750.00) M/CTE**, los cuales tendrán destinación específica al servicio Nacional de Aprendizaje SENA y que deberá ser cancelada dentro del término de quince (15) días posteriores a la ejecución de la presente resolución, en la cuenta corriente número 3172122192-25 DEL Banco de Colombia BANCOLOMBIA. Copia del Pago realizado deberá ser presentado a este despacho una vez se surta.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente Resolución conforme a lo dispuesto en los artículos 76 y siguientes del código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo-Ley 1437 de 2011; advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICION ante esta Coordinación y en subsidio el de APELACION ante la Dirección Territorial de Arauca, interpuestos y debidamente sustentados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o por aviso, según el caso.



SAIRA MARITZA DÍAZ DÍAZ

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de Arauca

FECHA DE PUBLICACIÓN EN WEB: _____
FECHA PUBLICACION EN CARTELERA: 24 DE ENERO DE 2017

**RESOLUCION No. 0114 de 2016
(Noviembre 10)**

"ACTO ADMINISTRATIVO DEFINITIVO DE PRIMERA INSTANCIA"

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – CONCILIACIÓN de la Dirección Territorial de Arauca en uso de sus facultades legales, y especialmente las conferidas mediante Resolución 2143 del 2014

Expediente No. 7081001-0085 DEL 10/03/2016

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

La Resolución 2143 del 2014 dispuso en su artículo 2 literal B, numeral 5, 14, El Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control tendrá las siguientes funciones:

Numeral 5: Ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas, en las disposiciones legales vigentes.

Numeral 14: Fallar en primera instancia las investigaciones en los temas o asuntos de su competencia.

La ley 1437 de 2011, en su artículo 49 desarrolla el procedimiento administrativo sancionatorio, previsto para esta clase de procedimientos administrativos:

Artículo 49. Contenido de la decisión. *El funcionario competente proferirá el acto administrativo definitivo dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de los alegatos.*

El acto administrativo que ponga fin al procedimiento administrativo de carácter sancionatorio deberá contener:

- 1. La individualización de la persona natural ó jurídica a sancionar.*
- 2. El análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impone la sanción.*
- 3. Las normas infringidas con los hechos probados.*
- 4. La decisión final de archivo o sanción y la correspondiente fundamentación.*

La ley 1610 de 2013, en su artículo 12 estableció el procedimiento para graduación de las sanciones atendiendo los siguientes criterios:

- 1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.*
- 2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.*
- 3. Reincidencia en la comisión de la infracción.*
- 4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.*
- 5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.*
- 6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.*
- 7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.*

RESOLUCION No. 0114 de 2016 (Noviembre 10)

8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a /os Derechos Humanos de las y los trabajadores.

IDENTIDAD DEL INTERESADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la **EMPRESA SERVICIOS INTEGRALES DE GAS Y AGUA "SINTEGAS S.A.S"** NIT. 900.281.783-8, Representada Legalmente por el señor **JOSE GUSTAVO MARTINEZ MONTAÑEZ**, identificado con cedula de ciudadanía No. 19.275.788, o quien haga sus veces, domiciliada en la carrera 46 No. 165-35 de la ciudad de Bogotá, por presunta violación a la normatividad laboral individual.

ANTECEDENTES

1. Que se recibió queja mediante llamada telefónica el día once (11) de marzo de 2016, en contra de la empresa SINTEGAS S.A.S por presunta violación a la normatividad laboral.
2. Que Mediante Auto 044 del 10 marzo de 2016, se ordena Visita Laboral de Carácter Administrativo laboral al sector playitas del municipio de Arauca (Arauca) donde la Empresa SINTEGAS S.A.S viene realizando trabajos de construcción en una obra, y donde se realiza el siguiente informe:

"De acuerdo a lo ordenado en el Auto No. 044 del 10 de Marzo de 2016, me permito informar que en el acompañamiento y verificación del cumplimiento de las Normas Laborales y de Seguridad Social, en la Empresa UNION TEMPORAL PVIP, Identificado con Nit No. 900.602.376-2, Representada Legalmente por el señor JORGE TARCISIO FAJARDO ARBELAEZ, ubicada en el sector playitas en la carrera 43 No. 18ª -103 del Municipio de Arauca Departamento de Arauca, fui atendida por el señor ANGEL HERNANDEZ MEDRANO, Director de Obra.

Seguidamente se procede a realizar un recorrido por la obra donde se pudo evidenciar que la Empresa SINTEGAS S.A.S, Representada Legalmente por la señora CAROLINA OYUELA, y con Nit No. 900281783-8, con domicilio en la Ciudad de Bogotá, es una Empresa contratista para la UNION TEMPORAL PVIP, y la cual cuenta con 10 trabajadores dentro de la obra a quienes se les adeuda aproximadamente tres quincenas de trabajo.

Estos trabajadores manifiestan que la Empresa SINTEGAS S.A.S siempre ha sido muy puntual con sus pagos, sin embargo debido a que la unión temporal PVIP se ha demorado un poco con el pago a esta empresa, se están viendo afectados, también añaden que van a seguir asistiendo a la obra a hacer acto de presencia hasta que se les pague lo adeudado.

Seguidamente, el señor ANGEL HERNANDEZ MEDRANO, Director de Obra, de la UNION TEMPORAL PVIP procede a comunicarle vía telefónica la situación al representante legal de la Empresa SINTEGAS S.A.S, el cual manifiesta que ya se está solucionando el inconveniente, que en el transcurso de dos días se les estará cancelando a estos trabajadores lo adeudado.

RESOLUCION No. 0114 de 2016 (Noviembre 10)

- Mediante Auto No. 045 del 11 de marzo de 2016, se ordena apertura de Averiguación Administrativa Laboral, en contra de la **EMPRESA SINTEGAS S.A.S**, NIT. 900.281.783-8, por presunta violación a la Normatividad Individual.
- Dentro del auto en mención, se ordenó la práctica de las siguientes pruebas:

*Acreditar la existencia y representación legal de la empresa SINTEGAS S.A.S, identificado con Nit No. 900.281.783-8,
Solicitar la relación de trabajadores que laboran en la ciudad de Arauca en el sector playitas, donde se incluya nombre, cargo, fecha de ingreso a la empresa, sueldo, horario de trabajo.
Solicitar copia de los pagos a seguridad social integral de los últimos tres (3) meses, de los trabajadores del sector Playitas, en el Municipio de Arauca.*

Solicitar Copia del pago de nómina de los últimos tres meses de los trabajadores del sector playitas, en la ciudad de Arauca.

Solicitar una relación de la entrega de dotación legal desde el momento de su vinculación, de los últimos seis (6) meses de los trabajadores del sector playitas, en el municipio de Arauca.

Solicitar copia de los contratos de trabajo suscritos entre SINTEGAS S.A.S, y los trabajadores del sector playitas en el Municipio de Arauca.

Solicitar Copia de las horas extras laboradas por los trabajadores de los últimos seis (6) meses.

Las demás que el despacho considere pertinentes, procedentes y conducentes al esclarecimiento de los hechos presuntamente realizados.

- Que mediante auto No. 048 del 14 de marzo de 2016, la inspectora de trabajo, **AVOCA CONOCIMIENTO** de la queja radicada bajo el No. 7081001-0085 del 10 de marzo de 2016.
- Mediante oficio de fecha 13 de abril, y con radicado No. 7181001-0376 la Inspectora de Trabajo, envía solicitud de reiteración de documentación a la empresa SINTEGAS S.A.S.
- Que la empresa a pesar de las reiteradas solicitudes, no allega la información requerida.

ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LOS CARGOS, DESCARGOS Y ALEGACIONES

El Despacho profirió Auto de Formulación de Cargos en contra de **SERVICIOS INTEGRALES DE GAS Y AGUA "SINTEGAS S.A.S" NIT. 900.281.783-8**, Representada Legalmente por el señor **JOSE GUSTAVO MARTINEZ MONTAÑEZ**, identificado con cedula de ciudadanía No. 19.275.788, o quien haga sus veces, por presunta violación a la normatividad laboral, y determino siete cargos así:

CARGO PRIMERO: PRESUNTA OMISIÓN DE LA EMPRESA SINTEGAS S.A.S AL CUMPLIMIENTO ARTICULO 134 NUMERAL 1 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

**RESOLUCION No. 0114 de 2016
(Noviembre 10)**

"Artículo 134. Periodos 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.*

DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION: A la fecha la empresa SINTEGAS S.A.S, no presento los documentos idóneos para desvirtuar el cargo que se le imputa, y así mismo no hizo uso de la oportunidad procesal de presentar descargos, ni alegatos de conclusión, al no existir prueba documental que demuestre el cumplimiento de la normatividad laboral, este cargo prospera

CARGO SEGUNDO: PRESUNTA OMISIÓN DE LA EMPRESA SINTEGAS S.A.S AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 100 ARTÍCULO 22:

Ley 100 de 1993:

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

DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION: A la fecha la empresa SINTEGAS S.A.S, no presento los documentos idóneos para desvirtuar el cargo que se le imputa, y así mismo no hizo uso de la oportunidad procesal de presentar descargos, ni alegatos de conclusión, al no existir prueba documental que demuestre el cumplimiento de la normatividad laboral, este cargo prospera.

CARGO TERCERO: PRESUNTA OMISIÓN DE LA EMPRESA SINTEGAS S.A.S AL CUMPLIMIENTO EL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990:

El nuevo régimen especial del auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

1. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.
 2. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcional por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.
 - 3a. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.
 - 4a. Si al término de la relación laboral existieron saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos.
- (...)

**RESOLUCION No. 0114 de 2016
(Noviembre 10)**

DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION: A la fecha la empresa SINTEGAS S.A.S, no presento los documentos idóneos para desvirtuar el cargo que se le imputa, y así mismo no hizo uso de la oportunidad procesal de presentar descargos, ni alegatos de conclusión, al no existir prueba documental que demuestre el cumplimiento de la normatividad laboral, este cargo prospera.

CARGO CUARTO: PRESUNTA OMISIÓN DE LA EMPRESA SINTEGAS S.A.S AL CUMPLIMIENTO DE LOS ARTÍCULOS 186 Y 187 VACACIONES ANUALES REMUNERADAS, DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO:

ARTICULO 186. DURACION.

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

(...)

ARTICULO 187. EPOCA DE VACACIONES.

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2. El empleador tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3. Adicionado por el artículo 5, Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION: A la fecha la empresa SINTEGAS S.A.S, no presento los documentos idóneos para desvirtuar el cargo que se le imputa, y así mismo no hizo uso de la oportunidad procesal de presentar descargos, ni alegatos de conclusión, al no existir prueba documental que demuestre el cumplimiento de la normatividad laboral, este cargo prospera.

CARGO QUINTO: PRESUNTA OMISIÓN DE LA EMPRESA SINTEGAS S.A.S, AL CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 230 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

"ARTICULO 230. 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."

DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION: A la fecha la empresa SINTEGAS S.A.S, no presento los documentos idóneos para desvirtuar el

**RESOLUCION No. 0114 de 2016
(Noviembre 10)**

cargo que se le imputa, y así mismo no hizo uso de la oportunidad procesal de presentar descargos, ni alegatos de conclusión, al no existir prueba documental que demuestre el cumplimiento de la normatividad laboral, este cargo prospera.

CARGO SEXTO: PRESUNTA OMISIÓN DE LA EMPRESA SINTEGAS S.A.S AL CUMPLIMIENTO ARTICULO 161 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

"Artículo 161. Duración.

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor (...)

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 Pm.

Parágrafo. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo".

Por lo anterior, la Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima, corresponde a 8 horas diarias, 48 horas a la semana, de forma tal que, una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras.

DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION: A la fecha la empresa SINTEGAS S.A.S, no presento los documentos idóneos para desvirtuar el cargo que se le imputa, y así mismo no hizo uso de la oportunidad procesal de presentar descargos, ni alegatos de conclusión, al no existir prueba documental que demuestre el cumplimiento de la normatividad laboral, este cargo prospera.

CARGO SEPTIMO: PRESUNTA OMISIÓN DE LA EMPRESA SINTEGAS S.A.S, AL CUMPLIMIENTO DE LOS ARTICULOS 159,160, 162 NUMERAL 2 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y EL ARTICULO 26 LEY 789 DEL 2002.

**RESOLUCION No. 0114 de 2016
(Noviembre 10)**

ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTICULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Modificado por el art. 25 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 26 DE LA LEY 789 DEL 2002:

Trabajo dominical y festivo. El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990, quedará así:

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

Así mismo estableció el Decreto 995 de 1986, artículo 1, numeral 1:

1: "Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo"

3. "A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran"

5. "Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales"

DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION: A la fecha la empresa SINTEGAS S.A.S, no presento los documentos idóneos para desvirtuar el cargo que se le imputa, y así mismo no hizo uso de la oportunidad procesal de presentar descargos, ni alegatos de conclusión, al no existir prueba documental que demuestre el cumplimiento de la normatividad laboral, este cargo prospera.

**RESOLUCION No. 0114 de 2016
(Noviembre 10)**

CARGO OCTAVO: PRESUNTA OMISIÓN DE LA EMPRESA SINTEGAS S.A.S, AL CUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990.

***ARTICULO 21.** Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.*

DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION: A la fecha la empresa SINTEGAS S.A.S, no presento los documentos idóneos para desvirtuar el cargo que se le imputa, y así mismo no hizo uso de la oportunidad procesal de presentar descargos, ni alegatos de conclusión, al no existir prueba documental que demuestre el cumplimiento de la normatividad laboral, este cargo prospera.

NORMAS VIOLADAS:

Artículo 134 Numeral 1 del código sustantivo de trabajo, artículo 22 de la ley 100, artículo 99 de la ley 50 de 1990, artículos 186 Y 187 del código sustantivo de trabajo, artículo 230 del código sustantivo de trabajo, artículo 161 del código sustantivo de trabajo, artículo 161 del código sustantivo de trabajo, art 159,160, 162 del código sustantivo de trabajo, art 26 de la ley 789 de 2002, art 21 de la ley 50 de 1990.

ANALISIS DE LAS PRUEBAS EN QUE SE BASA

Del análisis del material probatorio recaudado, y así se evidencia en el plenario del expediente, procede el Despacho a pronunciarse respecto a los cargos imputados, por existir violación a la normatividad laboral vigente, toda vez que la empresa **SINTEGAS S.A.S** con Nit No. **900281783-8**, Representada Legalmente por el señor **JOSE GUSTAVO MARTINEZ MONTAÑEZ**, para lo cual es pertinente señalar que no allego los documentos necesarios e idóneos que permitan evidenciar su atención a la norma laboral.

RAZONES DE LA SANCION

Del análisis del material probatorio recaudado, y así se evidencia en el plenario del expediente, procede el despacho a pronunciarse respecto a los cargos imputados, la presunta omisión en el cumplimiento de la normatividad laboral vigente, por parte de la **EMPRESA SERVICIOS INTEGRALES DE GAS Y AGUA "SINTEGAS S.A.S" NIT. 900.281.783-8**, Representada Legalmente por el señor **JOSE GUSTAVO MARTINEZ MONTAÑEZ**, identificado con cedula de ciudadanía No. 19.275.788, o quien haga sus veces, domiciliada en la carrera 46 No. 165-35 de la ciudad de Bogotá, entendiéndose que se han analizado los pocos documentos probatorios, en virtud de que la misma no presento ni allego documento alguno que evidencie lo contrario.

La sanción entonces, cumplirá en el presente caso, una función **Coactiva de Policía Administrativa** toda vez que tiende a aplicar los correctivos a los responsables por la inobservancia o violación de una norma de derecho laboral

RESOLUCION No. 0114 de 2016 (Noviembre 10)

individual, que consagra la legislación laboral vigente ya que es responsabilidad del empleador tener conocimiento pleno de estos lineamientos y requisitos en la actividad laboral, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en la norma, atentando con su conducta en la afectación de los bienes jurídicos tutelados en materia de derecho laboral individual.

GRADUACION DE LA SANCION

Como se pudo observar en el marco de la investigación adelantada y específicamente la relacionada con la violación de los artículos 131, 134, 159, 160, 162 numeral 2, 186, 187, 230 del C.S.T; del artículo 22 ley 100, artículo 99 ley 50 de 1990, artículo 26 ley 789 de 2002, cuya conducta violatoria y omisiva se vio reflejada en cada una de las actuaciones administrativas que conforman el plenario de cada uno de los cargos imputados, este Despacho encontró una violación evidente a la normatividad laboral dentro de la empresa, por lo cual la sanción pecuniaria será proporcional al efecto dañino causado a los mismos.

Así las cosas y conforme a lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto se refiere al monto de la sanción, tenemos:

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

(...)

2. <Numeral modificado por el artículo 97 de la Ley 50 de 1990. Modificado Ley 1610 de 2013, art. 7: El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cinco (5000) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA."

Ahora, en relación con los criterios para graduar las multas el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, establece:

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

*1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
(...)*

En relación con el criterio que se enuncia la norma, es prudente tomar el que se plasma aquí, pues el numeral; 1, está latente en la conducta de la empresa querellada, y de acuerdo a ello se impondrá la sanción pecuniaria.

En mérito de lo anteriormente expuesto, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos - Conciliación de la Dirección Territorial de Arauca,

**RESOLUCION No. 0114 de 2016
(Noviembre 10)**


RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR a la **EMPRESA SERVICIOS INTEGRALES DE GAS Y AGUA "SINTEGAS S.A.S"** NIT. 900.281.783-8, Representada Legalmente por el señor **JOSE GUSTAVO MARTINEZ MONTAÑEZ**, identificado con cedula de ciudadanía No. 19.275.788, o quien haga sus veces, domiciliada en la carrera 46 No. 165-35 de la ciudad de Bogotá, por la violación de los artículos 131, 134, 159, 160,162 numeral 2, 186,187,230 del C.S.T; del articulo 22 ley 100, articulo 99 ley 50 de 1990, articulo 26 ley 789 de 2002, con una multa integral con multa de cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el año 2016, equivalentes a la suma de **TREINTA Y CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA Y DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS (\$34.472.750.00) M/CTE.**, los cuales tendrán destinación específica al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y que deberá ser cancelada dentro del término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la presente resolución, en la cuenta corriente número 3172122192-25 del Banco de Colombia BANCOLOMBIA. Copia del pago realizado deberá ser presentado a este Despacho una vez se surta.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a la partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente Resolución conforme a lo dispuesto en los artículos 76 y siguientes del Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011; advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICION ante esta Coordinación y en subsidio el de APELACION ante la Dirección Territorial de Arauca, interpuestos y debidamente sustentados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o por aviso, según el caso.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Arauca el día diez (10) del mes de noviembre de dos mil dieciséis (2016).



SILVIA CAROLINA RAMÍREZ VEGA
Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección,
Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos –
Conciliación de la Dirección Territorial de Arauca

Anexo: expediente 1 cuadernos con 26 folios.
Transcriptor. Saira D.
Elaboró. Saira D.
Revisó / Aprobó: Carolina Ramírez.