

NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB

Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 26 ABRIL DE 2024 A LAS 7:00 AM

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 000463 del 05 ABRIL DE 2024 a los Srs. **BRAYAN GARCIA PARRA**

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **CERRADO** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as) **BRAYAN GARCIA PARRA** y que según guía número YG302157494CO, cuya causal es: **CERRADO** La suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público y **en la página Web**, la referida resolución que contiene (18) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 26 ABRIL DE 2024 .

En constancia.



LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy 06 MAYO DE 2024 A LAS 4:00 PM, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato Superior, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la des fijación del presente.

Advirtiendo que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.

En constancia,



LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Elaboró:
Laura Daniela Berbeo
Auxiliar Administrativo
Oficina 205

Revisó:
Laura Daniela Berbeo
Auxiliar Administrativo
Oficina 205

Aprobó:
Laura Daniela Berbeo
Auxiliar Administrativo
Oficina 205



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL**

RESOLUCION NÚMERO

000463

05 ABR 2024

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Previa comunicación a la parte investigada del inicio del Procedimiento Administrativo Sancionatorio y concluidas las Averiguaciones Preliminares a la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION**, procede el Despacho a proferir acto administrativo definitivo de primera instancia como resultado de las diligencias adelantadas en cumplimiento del auto 2810 de fecha 10 de noviembre de 2023, con base en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ley 1610 de 2013, la resolución 3455 de 2021 y en especial en aquellos señalados en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

NUMERO DE RADICACION DE LAS AVERIGUACIONES PRELIMINARES

Expediente: No. 7368001-ID 15152438

Radicado: 01EE2023736800100007850

INDIVIDUALIZACIÓN DEL IMPLICADO

COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION, identificada con NIT 810006568-7, representada legalmente por Henry Buriticá Galvis, identificado con cédula de ciudadanía 75.073.252. La sociedad tiene por dirección para notificaciones la CRA 24 # 55A 36, Manizales, Caldas, y al correo electrónico atencionalcliente@compuser.com.co

RESUMEN DE LOS HECHOS Y ACTUACIONES REALIZADAS

El día 26 de julio de 2023 el señor **BRAYAN GARCÍA PARRA** identificado con cédula de ciudadanía número 1005162728, presentó querrela administrativa a través del medio virtual, la cual se radicó bajo el consecutivo No. 01EE2023736800100007850; en la que se solicitó se investigara a la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION**, pues según su dicho se le adeudaba el pago de las prestaciones sociales, vacaciones e intereses sobre las cesantías (Folio 1).

Como consecuencia de lo anterior, mediante auto de 27 de octubre de 2023, la Señora Coordinadora del Grupo de Prevención Inspección Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Santander del Ministerio del Trabajo, comisionó al inspector del trabajo y seguridad social AARON JOSEPH REY ARENAS, para que practicara las pruebas que considerara conducentes, pertinentes y necesarias que se deriven del objeto de la citada comisión. (Folio 6)

El suscrito inspector del trabajo en atención a la enunciada comisión, suscribió el auto 3057 de 31 de octubre de 2023, por medio del cual se dispuso avocar conocimiento y adelantar averiguación preliminar en contra de la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION**, por el supuesto pretermisión del numeral 4 del artículo 99 de la ley 50 de 1990 (Pago directo al trabajador del auxilio de cesantías una vez

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

finaliza el vínculo laboral); la hipotética violación de los artículos 186 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 1° de la ley 995 de 2005 (Reconocimiento y pago del dinero correspondiente a vacaciones una vez finaliza la relación laboral); la presunta trasgresión del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo (Pago de la prima de servicios); la posible infracción del artículo 1 ° de la ley 52 de 1975 (Pago de los intereses sobre las cesantías una vez finalizada la relación laboral) y las demás conductas vulneratorias que se llegasen a establecer en el transcurso de la actuación, con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control.

Por lo expuesto, el día 8 de noviembre de 2023, mediante oficio de 7 de noviembre, se procedió a comunicar a la sociedad **COMPUSER S.A.S**, el auto 3057 de 31 de octubre de 2023, conteniendo este último el siguiente requerimiento documental al querellado:

- Requerir al representante legal de la sociedad **COMPUSER S.A.S** para que entregue el contrato de trabajo suscrito con el señor **BRAYAN GARCIA PARRA**.
- Solicitar al representante legal de la sociedad **COMPUSER S.A.S** la copia de los documentos en donde se acredite el pago del auxilio de cesantías, prima de servicios, intereses sobre las cesantías y la vacaciones a favor del señor **BRAYAN GARCIA PARRA**, por todo el espacio de tiempo laborado.

Con el objeto de dar cumplimiento al anterior requerimiento, se concedió un plazo de 5 días hábiles contados desde la entrega de la comunicación. La documentación fue entregada en la bandeja del correo electrónico de la dirección que aparece registrada en el certificado de existencia y representación legal de la sociedad investigada el 8 de noviembre de 2023, accediendo el destinatario ese mismo día a la información, de acuerdo con el certificado proferido por la empresa de mensajería 4-72. En ese mismo sentido, se le comunicó a la querellante el auto 3057 de 31 de octubre de 2023, accediendo a la información el 8 de noviembre de 2023 (Folios 7-11)

El 15 de noviembre de 2023, el señor representante legal de la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** remitió la información requerida por el despacho (Folios 16-25).

Una vez se agotó la etapa de indagación preliminar y valorados exhaustivamente los medios de prueba recopilados en la actuación, se halló mérito para abrir un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION**, mediante el auto 142 del 16 de enero de 2024, decisión que se comunicó a través del correo electrónico certificado, de acuerdo con la constancia proferida por la empresa de mensajería 4-72, el 24 de enero de 2024 (Folios 26-29)

La notificación del auto 270 del 31 de enero de 2024, por medio del cual se formularon cargos a la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION**, se llevó a cabo de manera personal por medio electrónico, previa autorización expresa, surtiéndose la misma el día 16 de febrero de 2024, conforme el certificado expedido por la empresa de mensajería 4-72. (Folios 30-41)

El 23 de febrero de 2024 el señor representante legal de la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION**, remitió mediante correo electrónico, los respectivos descargos. (Folios 42-61)

Mediante auto 724 de 28 de febrero de 2024, el despacho corrió traslado para alegar de conclusión a la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION**, decisión que se remitió a través de correo electrónico y mediante oficio de ese mismo día, alcanzándose la entrega de la documentación el 28 de febrero de 2024, según la certificación expedida por la empresa de mensajería 4-72 (Folios 62-63).

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

El 28 de febrero de 2024, mediante correo electrónico, la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** remitió un documento en donde argumentaba que la presente actuación debía remitirse a la Dirección Territorial de Caldas, del Ministerio del Trabajo. (Folios 64-65).

Mediante auto 795 de 1 de marzo de 2024, el despacho negó esa solicitud. Dicha decisión fue comunicada mediante correo electrónico el 1 de marzo de 2024, según el certificado proferido por la empresa de mensajería 4-72 (Folios 66-68).

El 6 de marzo de 2024, mediante correo electrónico, la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** remitió las respectivas alegaciones de conclusión. (Folios 69-75).

NORMAS VIOLADAS O PROHIBIDAS

Es objeto de actuación en este despacho, la violación por parte de la implicada de la siguiente normatividad:

Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo

Prima de servicios.

El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 186 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 1° de la ley 995 de 2005

Vacaciones

Artículo 186. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 1°. *Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo.* Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 1° de ley 52 de 1975

Intereses sobre las cesantías

1°. A partir del primero de enero de 1975 todo patrono obligado a pagar cesantía a sus trabajadores conforme al Capítulo VII Título VIII, Parte 1°. del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes, les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantía, tenga este a su favor por concepto de cesantía.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

2°. Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha del retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

Numeral 1° del artículo 99 ley 50 de 1990.

Auxilio de Cesantías.

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.

ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LOS CARGOS, DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION**EN RELACION A LOS CARGOS**

Por auto 270 del 31 enero de 2024, se decidió iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION**. Los cargos endilgados fueron los siguientes:

- **CARGO PRIMERO:** Eventual trasgresión del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón a la ausencia de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden a la prima de servicios causada durante el periodo laborado entre el 1 de enero de 2023 al 26 de abril de 2023, a favor del señor **BRAYAN GARCIA PARRA**.
- **CARGO SEGUNDO:** Presunta pretermisión del artículo 186 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 1 de la ley 995 de 2005, habida cuenta de la ausencia de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden a la compensación de las vacaciones por el tiempo laborado entre el 17 de marzo de 2021 al 26 de abril de 2023, a favor del señor **BRAYAN GARCIA PARRA**.
- **CARGO TERCERO:** Hipotética vulneración del artículo 1° de ley 52 de 1975, en razón a la falta de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden a los intereses sobre las cesantías generados durante el tiempo laborado entre el 1 de enero de 2023 al 26 de abril de 2023, a favor del señor **BRAYAN GARCIA PARRA**.
- **CARGO CUARTO:** Presunta inobservancia del numeral 1° del artículo 99 ley 50 de 1990, en consideración a la ausencia de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden al auxilio de las cesantías causado durante el tiempo laborado entre el 1 de enero de 2023 al 26 de abril de 2023, a favor del señor **BRAYAN GARCIA PARRA**.

EN RELACIÓN CON LOS DESCARGOS

En el término establecido en el inciso tercero del artículo 47 de la ley 1437 de 2011 y luego de haber sido notificado el auto 270 del 31 enero de 2024 en debida forma, la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION**, presentó los siguientes argumentos a modo de descargos, los cuales pasan a sintetizarse.

"Durante el año 2019 las empresas COMPUSER SAS y EXPANSION SAS en modalidad de consorcio firmaron el contrato para la construcción del edificio de Ciencias Humanas de la Universidad Industrial De Santander. Durante la realización de dicho contrato COMPUSER SAS se ocupó de la ejecución de la

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

obra y para eso vinculó al personal requerido según las etapas de dicha ejecución. El 17 de marzo de 2021 se vinculó al señor BRAYAN GARCIA PARRA como auxiliar de obra mediante la modalidad de contrato por obra o labor y dicha vinculación se mantuvo vigente hasta el 26 de abril de 2023.

“Durante el tiempo de ejecución de la obra la empresa COMPUSER SAS tuvo que pasar por periodos muy difíciles como fue la PANDEMIA DEL COVID 19 en marzo de 2020 donde tuvimos que parar labores durante casi 3 meses y haciendo un gran esfuerzo mantuvo toda su planta de personal sin terminarle contrato a ninguno de los trabajadores, posterior a eso llegó el PARO NACIONAL en abril de 2021 y con el tuvimos que soportar cualquier cantidad de actos vandálicos que se presentaron en la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER ocasionándonos millonarias pérdidas y robos.

“A raíz de todo esto la empresa COMPUSER SAS empezó a pasar por muchas dificultades con el capital de trabajo y el flujo de caja para poderle dar un rodaje correcto a la obra, por este motivo se empezaron a presentar retrasos en los avances y la imposibilidad de presentar actas que nos generaran los recursos necesarios para poder seguir ejecutando, es así como la última acta que se presentó en la obra fue en el mes de julio de 2022, desde esa fecha sabiendo que no teníamos los recursos para poder terminar la obra, empezamos a solicitar los ajustes e indemnizaciones que eran pertinentes al contrato y que debía aprobar la universidad pero nunca fue posible. En marzo de 2023 terminó el plazo estipulado por el contrato para la ejecución pero no fue posible terminar la obra y solo hasta ese momento se pudo firmar con la Universidad el acta de terminación por mutuo acuerdo.

“Desde el mes de agosto de 2022 la empresa COMPUSER SAS prácticamente se quedó sin recursos y la obra quedó casi parada al igual que los trabajadores, quienes a pesar de saber que no estaban haciendo ningún labor, prefirieron seguir desangrando la empresa e iban a la obra a estar parados todo el día, muy pocos presentaron renuncia pero como había un contrato vigente con la Universidad hasta marzo de 2023, no era posible acabar los contratos laborales de las personas que estaban vinculadas en ese momento., Haciendo un esfuerzo COMPUSER SAS siguió cumpliendo con las obligaciones que esa nómina representaba pero eso agravó más el problema y nos llevó a adquirir otras deudas que tampoco pudimos cumplir.

“Después de la firma del acta de finalización, COMPUSER SAS empezó a terminar los contratos laborales del personal vinculado, pero por la falta de recursos no fue posible pagar de inmediato las liquidaciones del personal que se desvinculó.

“Finalmente y con el fin de poderle buscar alguna opción para no tener que acabar con la empresa, COMPUSER SAS el año pasado se presentó a un proceso de INSOLVENCIA ley 1116 ante la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES y fuimos admitidos el 18 diciembre de 2023. (Adjuntamos a este documento la evidencia de dicha admisión)

“Todo esto lo describo con el fin de poderles mostrar que nunca hemos tenido mala fe con los trabajadores, por el contrario y haciendo grandes esfuerzos, a todos ellos les mantuvimos al día los salarios y la seguridad social hasta el último día que tuvieron contrato aunque no estuvieran laborando

EN RELACIÓN CON LOS ALEGATOS DE CONCLUSION

Luego de que se le corriera traslado, por tres días, para alegar de conclusión, mediante auto 724 de 28 de febrero de 2024, el 6 de marzo de 2024 la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** remitió, un documento que contenía los alegatos de conclusión, en donde señaló:

(...)

“Tal como se anotó en líneas atrás, los cargos formulados corresponden a presuntos incumplimientos relacionados con la oportunidad del pago de la liquidación al finalizar el contrato con el ex trabajador señor BRYAN GARCÍA PARRA, ahora bien, se tiene que en sede administrativa el Ministerio del Trabajo y en especial el Inspector del Trabajo a cargo le está vedado declarar derechos, pues si en gracia de discusión el extrabajador pretende reclamar sus derechos sería la jurisdicción laboral ordinaria la competente, pues

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

es acá donde el extrabajador podría invocar el pago de una sanción moratoria y es necesario precisar que esta cartera Ministerial NO puede declarar Derechos, ni mucho menos valorar las circunstancias de hecho y de derecho frente al pago de la liquidación del acá extrabajador, y claramente la normatividad laboral colombiana no establece un tiempo específico para el pago de la liquidación del contrato de trabajo una vez culminada la relación laboral, pues se encuentra debidamente probado en el cartulario que el pago de dichas acreencias laborales se realizó al extrabajador

(...)

“Así las cosas, los cargos a formulados no pueden prosperar, pues nótese que en la formulación esta plasmada de errores, toda vez que, todos y cada uno de los cargos se refieren al pago de la liquidación de las prestaciones sociales y que el inspector tiene como extremos el 1 de enero de 2023 al 26 de abril de 2023, y es claro como se ha manifestado a lo largo de este escrito de alegatos de conclusión: LA NORMA LABORAL NO PROVEE NINGÚN TERMINO ESPECIFICO PARA PARA REALIZAR EL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN E INDEMNIZACIÓN LABORAL, así las cosas al no existir norma expresa se estaría vulnerando el PRINCIPIO DE LEGALIDAD /PRINCIPIO DE TIPICIDAD EN DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR- el mismo se vulnera cuando la falta o infracción no está descrita de manera específica y precisa, o sea determinable, así lo determino la Corte Constitucional en Sentencia C-044 de 2023, mediante la cual se declara la constitucionalidad de un apartado del inciso 1º del artículo 61 de la Ley 1480 de 2011, que establece las normas con base en las cuales es posible imponer sanciones administrativas en el marco de los procedimientos que adelanta la Superintendencia de Industria y Comercio (en adelante SIC).

Por otra parte, se tiene que en el auto de formulación de cargos en el acápite de sanciones procedentes no se estableció a que norma se dará aplicación y recordemos que el Consejo de estado en múltiples pronunciamientos frente al PRINCIPIO DE LEGALIDAD DE LAS FALTAS Y SANCIONES EN MATERIA ADMINISTRATIVA – Noción del principio de legalidad de las faltas y de las sanciones “alude a que una norma con fuerza material de ley establezca la descripción de las conductas sancionables, así como las clases y cuantías de las sanciones a ser impuestas.” En consecuencia, la Constitución exige la predeterminación legal de las infracciones administrativas, así como las correspondientes sanciones. Este principio se desarrolla en una doble dimensión: i) reserva de ley, y ii) tipicidad.

Seguidamente se tiene que la ley 1610 de 2013 en su artículo Artículo 3º. Funciones principales numeral 2 se tiene que Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en su función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, situación que acá no acontece pues nuevamente reiteramos LA NORMA LABORAL NO PROVEE NINGÚN TERMINO ESPECIFICO PARA PARA REALIZAR EL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN E INDEMNIZACIÓN LABORAL

(...)

“Como se puede observar, el cargo imputado hace referencia a la ausencia de pago oportuno del auxilio de cesantías al finalizar el vínculo laboral, ahora bien, la norma estable que se debe reconocer el derecho por anualidad o fracción, nada dice letra sobre el tiempo establecido para el pago al finalizar la relación laboral, con lo cual hay una indebida valoración de los hechos, pues frente al pago de la liquidación de esta prestación social al finalizar el contrato no existe norma específica.

(...)

“ Finalmente, esta administrado ha actuado de buena fe no solo con esta Cartera Ministerial, sino también frente a los trabajadores, pues ha realizado esfuerzos infrahumanos para dar cumplimiento al pago de las liquidación como fue el caso del extrabajador BRYAN GARCÍA PARRA, así las cosas, BRYAN GARCÍA PARRA y es importante señalar que las actuaciones de los particulares se presumen están enmarcadas en el principio de buena fe y que de lo anterior debe colegirse la validez de las pruebas aportadas al proceso, de las cuales se presume su autenticidad”

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

ALGUNAS REFLEXIONES PRELIMINARES

De los problemas económicos del empleador

En lo que se refiere a las vicisitudes económicas que aquejarían a la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION**, y su eventual relación con las acreencias laborales adeudadas a sus trabajadores, resulta suficiente señalar que el acatamiento de las disposiciones normativas, sobre todo las de índole laboral, no está supeditado al entorno financiero, mercantil o económico de los empleadores o contratantes de los mismos, en la medida que las dificultades que estos puedan experimentar son inherentes al objeto social de cada ente societario, aunado a que se trata de los riesgos propios de toda especulación económica libremente escogida por el empleador -empresario- y que, en principio, no devienen en criterios adecuados para eximir de responsabilidad a un infractor una vez se ha acreditado la vulneración de un precepto jurídico.

En este sentido, las situaciones desfavorables en el plano económico que puedan abrumar al empleador en modo alguno afecta exigibilidad de los derechos laborales de los trabajadores, en razón a que, como se sabe, estos no asumen los riesgos o pérdidas del dador del trabajo conforme lo establece el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, fuera de que como lo señala el artículo 157 de ese Compendio Laboral, los créditos causados y exigibles de los operarios, por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

Sin embargo, un escenario que probablemente plantearía un espacio de discusión, aunque no en el presente caso, se relaciona estrechamente con la ausencia de pago de las acreencias laborales que devendría como consecuencia de la decisión del empleador de acogerse al Régimen de Insolvencia Empresarial, circunstancia que permitiría inferir que la demora en el pago de esos rubros, producida con posterioridad a la admisión del nombrado trámite, no se genera por negligencia del empleador, lo que lo libraría de responsabilidad, en la medida que tras el inicio del procedimiento el poder de disposición sobre los diferentes elementos que estructuran la empresa se vería seriamente menguado y restringido, aunado al hecho de que la admisión al régimen de insolvencia representaría de manera objetiva la comprobación de verdaderas razones que permitirían dilucidar la existencia de circunstancias que tendrían la suficiente entidad de poner en riesgo la viabilidad de la empresa como unidad de explotación económica. Antes bien, en el presente caso, la sociedad investigada elevó solicitud de admisión al proceso de reorganización hasta el 28 de noviembre de 2023, esto es 7 meses después haberse extinto el vínculo laboral con el señor Brayan García Parra.

De la buena fe en el ámbito laboral

Desde el inicio del procedimiento administrativo sancionatorio, el despacho se orientó en pautas o criterios atinentes a la buena fe, que no es otra cosa que el comportamiento que deben observar las partes que constituyen la relación laboral y que en definitiva suponen el ámbito de la subjetividad. En efecto, el Legislador Laboral desde mediados del siglo pasado, cuando profirió los Decretos 2623 y 3743, disposiciones que fueron adoptados ulteriormente por la Ley 141 de 1961, no fue ajeno a las carencias que devendrían de la conformación de un sistema estructurado por disposiciones normativas, que aun cuando fueran descritas de manera detallada y concisa, no lograrían cobijar la integridad de las diversas circunstancias y problemáticas que son inherentes a las dinámicas de las relaciones laborales surgidas entre empleadores y trabajadores, que como todo precepto legal, no obstante su abstracción y generalidad, le resulta imposible regular en su plenitud, consagró, a modo de principio, en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo:

EJECUCION DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

Posteriormente, y ante lo intangible del enunciado, la doctrina y en especial la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, han venido definiendo los precisos y estrictos contornos no solo de su naturaleza, sino además de su alcance, al equipararlo con cierta disposición del ánimo de las partes que intervienen en la relación jurídica laboral, que las impele indefectiblemente a obrar de manera responsable y recta, honrando los deberes y las obligaciones que se ciernen en cabeza de cada uno de acuerdo a los respectivos roles que deben desempeñar en el marco de sus actividades, así como de los criterios establecidos previamente por el sistema jurídico. Estas elucidaciones fueron hechas por la sala laboral de la Corte Suprema, señaló:

“Adviene pertinente memorar que esta Corte en providencia CSJ SL, del 23 de oct. 2007, rad. 28169, trajo a colación la buena fe-lealtad es una noción de contenido ético específico que ha de ser tanto subjetivo como objetivo. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar, perjudicar ni dañar. Más aún, implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos. La Corporación destacó que se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta. Agregó que ha de medírsela también utilizando parámetros más o menos objetivos. En la existencia o no de la buena fe los puntos subjetivos no son los que deciden la valoración de la conducta; sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma en un tipo o modelo de obrar que opera como el meridiano de toda conducta: la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia”.

Se concluye entonces, que la buena fe en materia laboral representa el deber general de observar y procurar la conservación, sin excepción algunas, de los caros principios y preceptos contemplados en las diversas normas del Sistema jurídico colombiano, como lo haría cualquier empleador o dispensador del trabajo medio, tal cual lo tiene estatuido la jurisprudencia autorizada.

Diferenciación entre la indemnización consagrada en la legislación laboral y la sanción administrativa.

Se tiene establecido en el entorno del Derecho de la responsabilidad civil, lo que no es extraño a las relaciones laborales, sobre la correlación existente entre los daños generados por una de las partes contratantes a la otra, y la correspondiente reparación que se debe reconocer. Lo que supone, de un lado, el deber jurídico de resarcir todos los perjuicios ocasionados al afectado, al punto de regresarla a una situación idéntica o parecida al momento anterior a la ocurrencia del insuceso; y de otro, la limitación de no excederse en dicho reconocimiento económico, puesto que la indemnización no representa una fuente de enriquecimiento.

El Código Sustantivo del Trabajo concibió varias situaciones que de materializarse configurarían el deber que le asistiría a quien que con su comportamiento (por lo general el empleador) afecta de manera negativa los intereses de su contraparte contractual, de reconocer la condigna indemnización, haciendo surtir plenos efectos a los presupuestos fácticos contemplados en esas disposiciones normativas. A título ejemplificativo se tiene la contemplada en el artículo 65, denominada indemnización por falta de pago, en donde el empleador se ve compelido a reconocer, por cada día que se tarde, desde que se extingue la relación laboral, en pagar los montos correspondientes a salarios y/o prestaciones sociales, una suma igual al último salario diario.

La condena de estas sumas de dinero no opera de manera automática, correspondiéndole al juez laboral, de acuerdo con una ficción jurídica instaurada a mediados del siglo pasado por la Corte Suprema de

¹ Sentencia Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 23 de octubre de 2019, ponencia del Doctor Fernando Castillo Cadena, con radicación 73936.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Justicia, valorar si, en cada caso particular, el empleador actuó de buena fe, es decir, si obró con pleno convencimiento de no contrariar el derecho al sustraerse de consignar las sumas referentes a los rubros aludidos. Si tal examen resulta favorable para los intereses del dador del trabajo, por comprobarse que su comportamiento estuvo apegado al cumplimiento de las normas laborales, se liberará del pago de la indemnización.

En contraste con lo hasta ahora expuesto, la sanción administrativa, que en el caso el particular alude a la multa impuesta por la autoridad competente, no tiene por objeto remediar un perjuicio causado a una persona, ni mucho menos tiene por derrotero retrotraer la situación sufrida por esta última al estado anterior al perjuicio. Su esencia supone la necesidad de reafirmación de la norma jurídica, reflejada en la respuesta del Estado a la inobservancia por parte de los administrados de las obligaciones, deberes y mandatos generales o específicos que se han ideado para el adecuado funcionamiento del sistema jurídico nacional.

En este escenario la demostración del conducirse bajo los designios de la buena fe puede apreciarse, aunque de manera positiva no se consagre en las disposiciones procedimentales, por una parte, como una causal eximente de responsabilidad, o por otra, como un criterio de atenuación en el momento de establecer el monto de la sanción. Esta última posibilidad se vislumbra con toda precisión, -aunque sin dejar de percibir su espíritu, así sea en menor medida y a modo de inspiración en los demás criterios-, en el sexto parámetro consagrado en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013, que obliga al funcionario público que instruye la actuación a determinar el grado de prudencia y diligencia con que el implicado hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

En tal virtud, el paradigma de empleador estándar o medio que ha sido edificado por el Legislador laboral al redactar el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, y reconocido por la doctrina más autorizada, no puede abstenerse de pagar puntualmente las diferentes prerrogativas laborales a favor de sus trabajadores arguyendo situaciones tan particulares como las supuestas dificultades económicas. No, al dispensador del trabajo que dispone su ánimo de manera correcta, quien no tiene por propósito desatender el mandato impuesto por las disposiciones normativas, le debe resultar reprochable valerse de situaciones atinentes a que *"pasar por periodos muy difíciles como fue la PANDEMIA DEL COVID 19 en marzo de 2020 donde tuvimos que parar labores durante casi 3 meses. (...) Desde el mes de agosto de 2022 la empresa COMPUSER SAS prácticamente se quedó sin recursos y la obra quedó casi parada al igual que los trabajadores"*, situaciones que no fueron prefiguradas por el Legislador como eximentes de responsabilidad, antes bien, a través de múltiples preceptos normativos ha contemplado el deber ineludible a cargo del empleador de pagar de manera oportuna todos los derechos económicos de los que es titular el trabajador.

De la tipicidad de las faltas en el Derecho Sancionatorio colombiano.

A pesar de lo cristalino que pueda resultar el entendimiento sobre el contenido de las disposiciones normativas vulneradas por la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION**, en lo referente al plazo consagrado por el legislador laboral para que el dispensador del trabajo pague las acreencias laborales a favor de un trabajador, el representante legal de dicho ente societario intentó construir un singular argumento exculpatorio, cuando aseveró que las normas que fundamentaron la formulación de cargos, por parte alguna establecían que cada prerrogativa económica por ellas reguladas debía cancelarse en una fecha específica, y por consiguiente, según su dicho, no se podía dar una interpretación diferente a la norma.

Esa forma de discurrir resulta ostensiblemente desacertada, habida consideración que de un simple análisis sistemático de las disposiciones normativas que conforman el Código Sustantivo del Trabajo se puede extraer, sin dificultad ni esfuerzo, a modo de conclusión, que una vez finalizada la relación jurídica de índole laboral, surge para el empleador el incuestionable deber de pagar todas las acreencias

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

laborales a favor del trabajador. No obstante lo anterior, y si en gracia de discusión se aceptara el extraño razonamiento del representante legal de la sociedad investigada, quien de manera errada echa de menos el rigor descriptivo de las normas penales en las disposiciones laborales, conviene señalar que en el derecho sancionador colombiano existe, conforme la jurisprudencia de la máxima de lo contencioso administrativo, una institución denominada *numerus apertus*, en virtud de la cual cabe la posibilidad de sancionar una conducta que no haya sido tipificada, dependiendo de las circunstancias que la rodean; habida consideración de la imposibilidad que tiene el legislador para configurar en un enunciado jurídico todos los supuestos de hecho que se puedan llegar a presentar.

“Se evidencia de lo anterior, que ha sido reconocida la imposibilidad de que el legislador conozca todos los posibles supuestos de hecho que se puedan llegar a presentar en lo referente a la conducta humana y al cambio constante que se da en el pasar de los días. Por lo tanto, se tiene esta figura como una excepción al principio de tipicidad en sentido estricto, y se convierte en una potestad de las entidades administrativas de adecuar las conductas que la norma no señale en forma expresa como sancionables, pero que se puedan adecuar como tales en cumplimiento de los requisitos expuestos².

Por otra parte, no deja de ser un contrasentido el plantearse un supuesto escenario en donde la fecha para llevar a cabo el pago de las acreencias laborales, una vez extinta la relación laboral con el trabajador, se halle carente de definición y que esa precisa circunstancia, suponga un obstáculo infranqueable, al limitarse las facultades concedidas por el sistema jurídico a la autoridad administrativa encargada de velar por la observancia y reafirmación de las normas que reglamentan el desenvolvimiento de las relaciones entre empleadores y trabajadores; semejante razonamiento de prosperar, seguramente vaciaría del contenido tuitivo o protector que le es consustancial a los preceptos laborales.

De la supuesta ausencia de norma que debe enunciar la sanción a imponer

Desde el artículo 47 de la ley 1437 de 2011, dispuso el legislador los parámetros esenciales que conforman el procedimiento administrativo sancionatorio que deben observar todas las autoridades administrativas a las que una norma de rango legal no les haya atribuido un trámite sancionatorio especial. En tal virtud, dispone el inciso segundo de la enunciada norma que la autoridad, una vez concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará cargos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes. Incurriendo en un abierto desatino, el representante legal de la sociedad investigada denuncia la ausencia de la disposición normativa que debió haberse plasmado en el auto 270 del 31 enero de 2024, y que contemple la sanción que eventualmente se le debe imponer a la sociedad que el representa. Pues bien, de una simple lectura del citado auto se desprende que la hipotética sanción a imponer se halla dispuesta en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo:

SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

Vencido el procedimiento establecido en los artículos 47 a 49 de la Ley 1437 de 2011, se proferirá acto administrativo que pondrá fin al Procedimiento Administrativo Sancionatorio; fundamentado en archivo o sanción, según análisis de hechos, pruebas y normas infringidas; para en el último caso, atendiendo los

² Sentencia Consejo de Estado, Subsección B, Sección Segunda, Sala de lo Contencioso Administrativo, Consejera Ponente Sandra Lisset Ibarra Vélez Bogotá D.C., once (11) de mayo de dos mil diecisiete 2017 Radicación número: 08001-23-31-000-2003-00871-02(4798-14)

RESOLUCION NÚMERO

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

critérios del artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, procederán las siguientes sanciones correspondientes a cada uno de los cargos formulados:

Multa entre Multa entre 27.62 Unidades de Valor Tributario (UVT) a 138.106,87 UVT según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL – (FIVICOT) El pago correspondiente a la multa impuesta, si es el caso, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT, **de conformidad con el artículo 486 del C.S.T. numeral 2, subrogado artículo 97 Ley 50 de 1990, modificado artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 y/o Multa no inferior al cinco por ciento (5%) del monto dejado de pagar, con fundamento en el Artículo 5 de la Ley 828 de 2003, en la cuenta de ahorros de recaudo nacional del BANCO DE OCCIDENTE denominada FIDUAGRARIA - FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL – RECAUDO SOLIDARIO con número 256-96116-0, convenio 020983 y NIT 800.159.998-0, según corresponda. (El énfasis es del despacho)**

ANALISIS DE LAS PRUEBAS Y CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Como se indicara desde la formulación de cargo, milita en copia simple a folios 16-17, el contrato de trabajo por obra o labor determinada, celebrado el 17 de marzo de 2021, entre el señor **BRAYAN GARCIA PARRA** y la sociedad **COMPUSER S.A.S.** Vínculo jurídico, cuyo objeto recaía sobre la prestación personal de los servicios del quejoso como auxiliar de obra, pactándose una remuneración equivalente a \$950.000 mensuales, acuerdo de voluntades que fue modificándose a través de otrosí, manteniéndose vigente hasta el día 26 de abril de 2023 cuando el trabajador presentó, de manera voluntaria, su carta de renuncia folios 18-22. Lo expuesto, resulta suficiente para aclarar que las fechas que el despacho registró en cada cargo no corresponden necesariamente a los extremos temporales en que tuvo vigencia la relación laboral, antes bien, suponen el espacio de tiempo que la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** tuvo a bien en el instante de liquidar las prestaciones sociales, intereses a las cesantías y vacaciones del querellante.

Ausencia de pago oportuno de la prima de servicios.

Aunque no resulta tan notable en su significación si se le contrasta con el salario, se puede señalar que la prima de servicios representa una prestación económica que debe reconocer el empleador al trabajador por el desarrollo de su actividad. Considerada en un primer momento como un modo de repartir parte de las utilidades generadas por el dador del trabajo, en función de la redistribución de las ganancias generadas en el ejercicio económico del empresario, hoy día el ámbito de reconocimiento de este derecho laboral ha sido ampliado en Colombia hacia los trabajadores domésticos, que sin ser parte de una unidad empresarial, pueden recibir a partir de la promulgación de la Ley 1788 de 2016 este pago no constitutivo de salario, lo que conlleva a que se replantee que la citada obligación no solo recae en la empresa, sino en lo que se identifica como unidad productiva, de la que hacen parte las familias que contratan personal para desarrollar de manera habitual o esporádica, actividades dentro del hogar.

La prima de servicios, se reconoce entonces como un derecho prestacional que reciben los trabajadores sin relación directa a la compensación, por el desarrollo de una actividad precisa, de allí que la ausencia de su pago derive en una vulneración directa de un beneficio económico fijado por el legislador laboral, que fue justamente lo que acaeció en el caso objeto del presente pronunciamiento, cuando la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** pretermitió la norma que contiene el deber descrito en el artículo 306 de Código Sustantivo del Trabajo, al constatarse la ausencia de pago oportuno de la prima

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

de servicios causada durante el periodo laborado entre el 1 de enero de 2023 al 26 de abril de 2023, a favor del señor **BRAYAN GARCIA PARRA**.

Esta conclusión se sustentó en los medios de prueba aportados por la sociedad investigada, en los cuales se aprecia que las cifras correspondientes a la prima de servicios que surge del trabajo desempeñado por el querellante, durante el espacio de tiempo reseñado en el cargo, se pagaron varios meses después del preciso término consagrados por el Legislador laboral en la norma que se considera pretermitida, esto es, que una vez se extinguió el contrato de trabajo con el querellante, 26 de abril de 2023, la sociedad indagada procedió a pagar los montos adeudados el día 31 de julio de 2023, mediante transferencia a la cuenta número 09019923701 de Bancolombia, de la cual es titular el querellante. (Folio 25)

Falta de pago oportuno de la compensación de las vacaciones.

Cuando la relación laboral se extingue, y ante la circunstancia atinente a que el trabajador no disfrutó de los periodos de descanso reclamados, tiene derecho a que se le compensen en dinero las vacaciones. En otros términos, finiquitado el contrato de trabajo se deben liquidar las vacaciones pendientes de disfrute en proporción al tiempo por el cual se adeudan, y proceder a efectuar el respectivo pago, conforme lo establecen las normas vulneradas.

Tras realizar un examen minucioso del material probatorio obrante dentro del expediente, se observa que no se le pagó de manera puntual al señor **BRAYAN GARCIA PARRA**, luego de finalizar su vínculo laboral con la sociedad investigada, los emolumentos representativos de la compensación de las vacaciones no disfrutadas, de acuerdo a los parámetros temporales establecidos por el legislador laboral, esto es, que una vez extinta la relación laboral el 26 de abril de 2023, solo se procedió a realizar el pago de los citados rubros hasta 31 de julio de 2023, mediante transferencia a la cuenta número 09019923701 de Bancolombia, de la cual es titular el querellante. (Folio 25)

Carencia de pago oportuno de los intereses sobre las cesantías

Se consagra en el artículo 1° de ley 52 de 1975 el ineludible deber a cargo de los empleadores, consistente en reconocer y pagar la utilidad sobre el valor de las cesantías acumuladas al 31 de diciembre que corresponde al 12 % anual, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantía, que tenga este a su favor por concepto de cesantía. Estos rubros deberán pagarse, para el caso en particular, a la fecha del retiro del trabajador.

En razón de las pruebas obrantes dentro del expediente, se evidencia que no se le pagó de manera puntual al señor **BRAYAN GARCIA PARRA**, luego de finiquitarse su vínculo laboral con la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**, las sumas representativas de los intereses sobre las cesantías, de acuerdo a los parámetros temporales establecidos por el legislador laboral, esto es, que una vez extinta la relación laboral el 26 de abril de 2023, solo se procedió a realizar el pago de los citados rubros hasta 31 de julio de 2023, mediante transferencia a la cuenta número 09019923701 de Bancolombia, de la cual es titular el querellante. (Folio 25)

De la falta de pago oportuno del auxilio de las cesantías

El auxilio de las cesantías se encuentra regulado de manera genérica como prestación económica en el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, al señalarse que el empleador está obligado a pagar a sus trabajadores al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año. Fue a través de la ley 50 de 1990 en donde se creó el régimen especial de liquidación anual de dicha prestación económica. En el numeral 1° de la citada disposición se estableció que el 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

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.

Por otra parte, en cuanto a profunda incidencia en el bienestar del trabajador que revisten las cesantías, es menester reseñar que las mismas responden a una clara orientación social en el desarrollo de las relaciones entre empleador y trabajador, estableciéndose en un mecanismo que busca, por un lado, contribuir a la mengua de las cargas económicas que deben enfrentar los asalariados ante el cese de la actividad productiva, y por otro -en el caso del pago parcial de cesantías-, permitir al trabajador satisfacer sus necesidades de capacitación y vivienda. En cuanto a la obligatoriedad en el pago y sus elementos característicos más sobresalientes, con ponen ponencia del Dr. Carlos Gaviria Díaz, la Corte Constitucional, señaló:

“La clara relación que existe entre la estructura formal y la función social que cumplen las cesantías no aminora su naturaleza obligatoria. Tratamos, pues, con verdaderas obligaciones de derecho que tienen una vocación solidaria que fortalece el vínculo jurídico existente entre dos partes y que refuerza su necesidad de cumplimiento.

(...)

“Es una de las prestaciones sociales más importantes para los trabajadores y su núcleo familiar que busca cubrir los riesgos a los que está expuesto el trabajador. Esto por cuanto es uno de los fundamentos más relevantes del bienestar de los mismos ya que comprende el respaldo económico de sus titulares para el acceso a bienes y servicios indispensables para el mejoramiento de la calidad de vida de la población asalariada.

“Es un ahorro forzoso del trabajador que el empleador está obligado a cancelar a la terminación del vínculo laboral y que al empleado le sirve para subvencionar sus necesidades, mientras permanece cesante o para atender otros requerimientos importantes en materia de vivienda y educación.”

“No se trata de un seguro de desempleo, pues su monto es independiente de si el trabajador queda o no desempleado. Sin embargo, es un derecho irrenunciable de todos los trabajadores y parte integrante de la remuneración, que además está llamada a cumplir una importante función social.”³

De acuerdo con lo señalado más arriba, el auxilio de cesantías por ser una prestación económica y una forma de protección del trabajador cesante y su familia, está impregnado de gran importancia social, lo que necesariamente conlleva a concluir que la renuencia en efectuar su pago oportuno genera una seria afectación a las prerrogativas de la persona que labora bajo la constante subordinación de un empleador, como ocurrió en el tema de análisis de esta decisión, cuando la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** se rebeló ante la obligación normativa que le asistía de pagar oportunamente, en el instante en que finalizó la relación laboral, los montos correspondientes al auxilio de las cesantías causadas entre el 1 de enero de 2023 al 26 de abril de 2023, a favor del señor **BRAYAN GARCIA PARRA**.

Lo enunciado, en razón a que, como se mencionó desde la apertura del procedimiento administrativo sancionatorio, como en las anteriores situaciones, se puede deducir del acervo probatorio que milita dentro del instructivo, en el sentido que no se le pagó de manera puntual al señor **BRAYAN GARCIA PARRA**, luego de finalizar la relación contractual de índole laboral sostenida con la entidad investigada, los montos representativos del auxilio de cesantías, de acuerdo con los parámetros temporales establecidos por el legislador laboral, esto es, que una vez extinta la relación laboral el 26 de abril de 2023, solo se procedió a realizar el pago de los citados rubros hasta 31 de julio de 2023, mediante transferencia a la cuenta número 09019923701 de Bancolombia, de la cual es titular el querellante. (Folio 25)

RAZONES DE LA SANCION

³ Corte Constitucional, Sentencia T-661 de 1997.

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

Bajo el postulado de que nadie puede ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, resulta necesario indicar que las infracciones a los bienes jurídicos tutelados deben estar previamente establecidas en el ordenamiento jurídico.

En materia del reconocimiento y pago oportuno de las prerrogativas laborales a favor de los trabajadores, se protegen los intereses jurídicos tutelados desde las disposiciones vulneradas; con base en ello lo que se busca resguardar es que no se menoscaben aquellas normas que regulan el ámbito de las relaciones laborales individuales por parte de los destinatarios de los procesos sancionatorios, ejerciendo en la mayoría de los casos acciones correctivas mediante la imposición de multas. De allí que la sanción administrativa es la respuesta del Estado a la inobservancia por parte de los administrados de las obligaciones, deberes y mandatos generales o específicos que se han ideado para el adecuado funcionamiento y marcha de la Administración.

Así las cosas, este despacho considera que la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** al no pagar de manera oportuna la prima de servicios, el auxilio de las cesantías, los intereses sobre las cesantías y la compensación de las vacaciones, encuadra con la conducta establecida por el sistema jurídico, conllevando que el incumplimiento a los preceptos vigentes tenga como consecuencia lógica la imposición de la condigna sanción.

La facultad sancionatoria como potestad inherente de la administración es necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones, así como para mantener la misión de este Ministerio, puesto que asegura el acatamiento de las decisiones administrativas, a través de medidas de control, que permiten hacer respetar la normatividad por parte de los empleadores, garantizando de este modo la calidad de vida de los colombianos mediante la garantía de los derechos de los trabajadores en el ámbito individual y colectivo.

GRADUACION DE LA SANCION

Ha entendido la jurisprudencia de la Corte Constitucional⁴, que la potestad sancionadora de la Administración consiste en la facultad de imponer sanciones de tipo correctivo y disciplinario, encaminada a reprimir la realización de acciones u omisiones antijurídicas en las que incurren tanto los particulares como los funcionarios públicos, que surge como un instrumento eficaz para facilitar el ejercicio de las funciones públicas y un medio para asegurar la consecución de los fines estatales.

La sanción a imponer a la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** por haber vulnerado el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 1° de ley 52 de 1975, los artículos 186 y subsiguientes del Código Sustantivo en concordancia con el artículo 1 de la ley 995 de 2005 y el numeral 1° del artículo 99 ley 50 de 1990 de conformidad con la legislación vigente, estaría contemplada en artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, preceptos que establecen el rango mínimo y máximo para imponer la multa.

El precepto establece los rangos dentro de los cuales puede desplazarse la decisión:

<Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. (...).

⁴ Corte Constitucional, Sentencia SU-1010 de 2008. Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil.

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

Igualmente debe tenerse en cuenta que al tenor del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, para el caso en comento, se tienen como criterios de graduación de la sanción los siguientes parámetros, los cuales pasan a correlacionarse con la conducta asumida por el investigado:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados

Examinanda la eventual afectación de los intereses jurídicos tutelados, se constata que la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** menoscabó en gran medida el derecho del señor **BRAYAN GARCIA PARRA**, consistente en el pago oportuno de los montos de dinero correspondientes no solo a las prestaciones sociales, vacaciones e intereses sobre las cesantías, dentro del marco temporal estipulado en la legislación laboral, en consecuencia la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** afectó el bien jurídico representado en la oportunidad del pago o extinción de la obligación surgida con ocasión de la finalización de un contrato de trabajo.

2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.

De la esencia de las disposiciones vulneradas no puede colegirse que la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** haya reportado un beneficio económico derivado de la tardanza en el pago de las prerrogativas laborales de las que tantas veces se ha hecho alusión.

3. Reincidencia en la comisión de la infracción.

Una vez revisada la base de datos de la Dirección Territorial de Santander del Ministerio del Trabajo, se observó que a la fecha la sociedad la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** no ha sido sancionada anteriormente por las conductas que conformaron cada uno de los cargos formulados.

4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.

Si tuviera que entenderse el anterior enunciado como el despliegue de alguna conducta por parte de la sociedad implicada, en donde se constatará un comportamiento activo o dinámico, el cual tuviera por objeto el impedir el avance de la investigación y de esta manera imposibilitar las facultades de investigación y sanción de las actuaciones que atenten contra las normas laborales que competen al Ministerio del Trabajo, este no sería el caso.

5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.

Durante el trasegar de toda la investigación no se comprobó el empleo o utilización de este tipo de medios.

6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

Dentro de la presente investigación, se encuentra demostrado que la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** no acreditó gestión alguna que permitiera dilucidar el cumplimiento de la obligación que le asistían de respetar los términos establecidos en la legislación laboral en cuanto al pago de los

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

derechos laborales de la querellante, se limitó a justificar dicho actuar en cierta circunstancia que no ha sido contemplada por el Legislador laboral como eximente de responsabilidad.

7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.

Dentro de la presente actuación, no se impartió al investigado ninguna orden de carácter imperativo cuyo desacato conllevara alguna consecuencia jurídica, supuesto fáctico que de haberse configurado permitiría la aplicación de este criterio, por tal razón no tendrá incidencia en el monto de la multa.

8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.

Durante todo el trámite de la actuación administrativa la sociedad la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** nunca hizo un reconocimiento expreso orientado a admitir que la conducta asumida infringió las normas laborales, por el contrario, siempre se evidenció el esfuerzo argumentativo por demostrar la inexistencia de tal vulneración.

9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

Si bien es cierto que las actuaciones desplegadas por la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** repercutieron negativamente sobre el pago oportuno de las prerrogativas laborales enlistadas con antelación, dichos comportamientos no tienen la suficiente trascendencia para ser catalogado como graves violaciones de los derechos humanos de quien presta su fuerza laboral para acceder a un ingreso.

En esos términos, el despacho sancionará, basándose en los principios de razonabilidad y proporcionalidad la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION** por conculcar las normas enlistadas con antelación, teniendo en cuenta a su vez los criterios de graduación antes descrito, para imponer a título de multa los montos que se describirán en la parte resolutive de la decisión.

En mérito de lo anteriormente expuesto, **EL SUSCRITO INSPECTOR DEL TRABAJO, ASIGNADO A LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR: a la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION.**, identificada con NIT 810006568-7, con multa de SETENTA Y SEIS Unidades de Valor Tributario vigente (76 UVT) equivalente a un TRES MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS CUARENTA PESOS MCTE, (\$3.576.940), por la trasgresión del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón a la ausencia de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden a la prima de servicios causada durante el periodo laborado entre el 1 de enero de 2023 al 26 de abril de 2023, a favor del señor **BRAYAN GARCIA PARRA**, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído. El pago correspondiente a la multa impuesta deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT.

ARTÍCULO SEGUNDO: SANCIONAR a la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION.**, identificada con NIT 810006568-7, con multa de SETENTA Y SEIS Unidades de Valor Tributario vigente

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

(76 UVT) equivalente a un TRES MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS CUARENTA PESOS MCTE, (\$3.576.940), por la pretermisión del artículo 186 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 1 de la ley 995 de 2005, habida cuenta de la ausencia de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden a la compensación de las vacaciones por el tiempo laborado entre el 17 de marzo de 2021 al 26 de abril de 2023, a favor del señor **BRAYAN GARCIA PARRA**, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído. El pago correspondiente a la multa impuesta deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT,

ARTICULO TERCERO: SANCIONAR a la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION.**, identificada con NIT 810006568-7, con multa de CUARENTA Y DOS Unidades de Valor Tributario vigente (42 UVT) equivalente a UN MILLÓN NOVECIENTOS SETENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS TREINTA PESOS MCTE, (\$1.976.730), por la vulneración del artículo 1° de ley 52 de 1975, en razón a la falta de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden a los intereses sobre las cesantías generados durante el tiempo laborado entre el 1 de enero de 2023 al 26 de abril de 2023, a favor del señor **BRAYAN GARCIA PARRA**, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído. El pago correspondiente a la multa impuesta deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT.

ARTICULO CUARTO: SANCIONAR a la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION.**, identificada con NIT 810006568-7, con multa de SETENTA Y SEIS Unidades de Valor Tributario vigente (76 UVT) equivalente a un TRES MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS CUARENTA PESOS MCTE, (\$3.576.940), por la inobservancia del numeral 1° del artículo 99 ley 50 de 1990, en consideración a la ausencia de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden al auxilio de las cesantías causado durante el tiempo laborado entre el 1 de enero de 2023 al 26 de abril de 2023, a favor del señor **BRAYAN GARCIA PARRA**, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído. El pago correspondiente a la multa impuesta deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT.

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

ARTÍCULO SEXTO: 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.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

ARTÍCULO SEPTIMO: REMÍTASE copia de la presente providencia a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial (DIVC), una vez haya estado ejecutoriada.

ARTÍCULO OCTAVO: NOTIFICAR al representante legal de la sociedad **COMPUSER S.A.S. EN REORGANIZACION**, identificada con NIT 810006568-7, representada legalmente por Henry Buriticá Galvis, identificado con cédula de ciudadanía 75.073.252 y/o por quien haga sus veces. La sociedad tiene por dirección para notificaciones en los correos electrónicos atencionalcliente@compuser.com.co y licitaciones1@compuser.com.co **conforme a la autorización que reposa a folio 34** y a los demás jurídicamente interesados: el señor **BRAYAN GARCÍA PARRA** identificado con cédula de ciudadanía número 1005162728, en la carrera 25 #4-10, Bucaramanga, Santander y al correo electrónico : brayandilan23@gmail.com en los términos en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiendo que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


AARÓN JOSEPH REY ARENAS
INSPECTOR DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Proyectó: A. Rey
Revisó/aprobó: O. Manrique