



NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB

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

FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 10/11/2020, siendo las 7:00 am

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 000280 DEL 16 DE MARZO DE 2020 al REPRESENTANTE LEGAL señor -EDUARDO ROJAS TIBAMOSO - BUCAPOLLO

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **DEVUELTA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) la cual fue remitida al Señor(a)(es)(as) EDUARDO ROJAS TIBAMOSO - BUCAPOLLO al correo yitoeduardojas@hotmail.com, mediante formato de guía número - YG261948496CO según la causal: DESCONOCIDO

DIRECCION ERRADA		NO RESIDE		DESCONOCIDO	X
REHUSADO		CERRADO		FALLECIDO	
FUERZA MAYOR		NO EXISTE NUMERO		NO RECLAMADO	
NO CONTACTADO		APARTADO CLAUSURADO		NO ENTREGADO	

EL suscrito funcionario encargado **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, la referida resolución que contiene (12) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 10/11/2020
En constancia.

**YERSON DANIEL BELTRAN MARTINEZ
PROFESIONAL UNVIERSITARIO**

Y se **DESFIJA** el día de hoy _____, 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, Directora Territorial de Santander, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la presente notificación.

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

**YERSON DANIEL BELTRAN MARTINEZ
PROFESIONAL UNVIERSITARIO**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



REPÚBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCION No **000280**

16 MAR 2020

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

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 201 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes consideraciones,

Expediente No 7368001 – ID 14661433

Radicado. 01EE2018736800100013156 del 19 de diciembre de 2018.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO.

Proviene el despacho a proferir decisión administrativa de primera instancia, dentro de la actuación adelantada en contra del señor ROJAS TIBAMOSO EDUARDO, en condición de propietario del establecimiento de comercio **BUCAPOLLO**.

IDENTIDAD DEL INTERESADO.

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le pueda asistir a la persona natural EDUARDO ROJAS TIBAMOSO, quien se identifica con la cedula de ciudadanía número 91273819 en calidad de propietario del establecimiento de comercio denominado **BUCAPOLLO**, entidad con dirección de notificación judicial en la Carrera 40 # 203 A – 05 del barrio Los Andes del municipio de Floridablanca – Santander. email. yitoeduardorojas@hotmail.com

RESUMEN DE LOS HECHOS.

Se motiva la queja como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa al señor **CESAR GERARDO MARQUEZ GUZMAN**, mediante una nota de voz, por parte del propietario del establecimiento de comercio Bucapollo. Solicita el querellante pago de liquidación de prestaciones sociales, pago de seguridad social durante la vigencia del contrato y el pago de la liquidación definitiva, adicionalmente exige el pago de trabajo en festivos y dominicales, auxilio de transporte. FI 1

Se procede a dar apertura a la investigación preliminar mediante el auto 000404 del 7 de marzo de 2019. FI 4

Se procede al envío de las comunicaciones correspondientes a fin de dar a conocer a las partes el auto que antecede. FI 5-6

El día 29 de marzo de 2019, se suscribe el AUTO comisorio para dar cumplimiento al auto de apertura. FI 7

Mediante sendas comunicaciones se da a conocer el auto comisorio y se procede a citar a querellante y querellado para que rindan declaración en el caso de marras. FI 8-9

Hasta este momento procesal ha habido silencio absoluto de las partes frente a los múltiples requerimientos.

Mediante llamada telefónica a Cesar Gerardo Marquez al abonado 3167743810 el día 22 de abril de 2019 se contacta al querellante, quien hace saber que se trasladó a la ciudad de Cali y que no le asiste interés en continuar con la querrela. FI 14-18

Mediante auto 000791 del 6 de mayo de 2019 se avoca conocimiento y se designa un funcionario para que continúe con el trámite de la investigación. FI 25

El día 6 de mayo de 2019 se envían las comunicaciones que ordena la norma vigente a fin de dar a conocer tanto a querellante como al querellado del auto 000791.

Ante la negativa de las partes en atender los requerimientos se procede a la publicación vía web. FI 26-31

Mediante Auto 001092 del 27 de mayo de 2019, se procede a comunicar la existencia de mérito para adelantar el PAS. FI 36

El día 28 de mayo del año en curso se envían las respectivas comunicaciones con el objeto de dar a conocer el auto 0001092. FI 37-40 / 42-49

Según Auto 001517 del 25 de junio de 2019, se formulan cargos a la persona natural Eduardo Rojas Tibamoso, en calidad de propietario del establecimiento de comercio Bucapollo. FI 50-52

Se procede a la notificación del auto que formula cargos. FI 52-61

Se deja constancia del silencio del querellado frente a la presentación de descargos. FI 62

Mediante auto 002673 del 15 de octubre de 2019 se corre traslado para la presentación de alegatos de conclusión. FI 63

Se envía la comunicación de rigor para dar a conocer el auto 002673 del 15 de octubre de 2019. FI 64

Como análisis de la instrucción, se pudo colegir de la totalidad del material probatorio allegado a este ministerial, que efectivamente el quejoso laboro para el establecimiento de comercio denominado Bucapollo que hoy se investiga, el contrato es de orden verbal, y no se allega documentación de afiliación a seguridad social, ARL Caja de Compensación, Pensiones, tampoco así, copia de los pagos mensuales y de la liquidación definitiva por terminación del contrato de trabajo.

DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS:

Constituye esencia de la actual actuación, la presunta transgresión por parte de la empresa reclamada a lo prevenido en los artículos:

- **PRESUNTA VIOLACION** a los artículos 15.17 .18 y 22 de la ley 100 de 1993 modificado por el art. 3 de la ley 797 de 2003. Pagos correspondientes a pensiones.
- **PRESUNTA VIOLACION** al artículo 249 del Código Sustantivo de Trabajo en relación con el pago de cesantías.
- **PRESUNTA VOIOLACION** del 99 de la ley 50 de 1990. En relación con el pago de intereses a las cesantías.
- PRESUNTA VIOLACION** al artículo 306 del Código Sustantivo de Trabajo. Pago de prima de servicios.
- **PRESUNTA VIOLACION** por no pago de auxilio de transporte. Ley 15 de 1959. D 1258 de 1959.
- **PRESUNTA VIOLACION** por ausencia en el pago de dominicales y festivos. Art. 147 del CST y ss.

PROCESO DE NOTIFICACION Y DEBIDO PROCESO: A continuación se establecen las actuaciones tendientes para hacer efectivo éste Derecho de orden Constitucional.

- 19 de marzo de 2019 comunicación al quejoso sobre la decisión de iniciar averiguación preliminar, envío hecho mediante la planilla N. 55 del 20 de marzo de 2019. FI 5
- 27 de marzo de 2019 comunicación al quejoso sobre el auto cumplimiento comisorio hecho mediante la planilla N 059 del 27 de marzo de 2019. FI 8
- 06 de mayo de 2019 comunicación sobre auto que avoca conocimiento y comisiona a un funcionario. FI 21
- 28 de mayo de 2019 comunicación al querellado sobre merito para adelantar proceso administración sancionatorio. fl 33
- 27 de junio de 2019 citación para notificación del auto 0001517 del 25 de junio de 2019. fl 53
- A folio 62 constancia de vencimiento de término para presentación de descargos, no se allega escrito. FI 62
- 15 de octubre de 2019 comunicación traslado alegatos de conclusión. FI 63-64

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Corresponde a este Ministerio la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del código sustantivo del trabajo y demás disposiciones sociales, tal como lo señala el Art. 485 del C.S.T., especialmente corresponde a este Coordinación *“ejercer inspección vigilancia 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”* tal como lo señala el Art. 2 literal C Numeral 5 de la Resolución 2143 de 2014.

Es así como se procedió a adelantar las diligencias pertinentes a fin de verificar el cumplimiento a la normatividad laboral con fundamento en el numeral 1 del Artículo 485 del C.S.T., modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. que señala:

“Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.....”

En concordancia con el Art. 486 numeral 2, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 que consagra: *“..Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. “*

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

En virtud de lo anterior, considera el despacho pertinente sancionar a la empresa investigada por los cargos formulados toda vez que el empleador no desvirtuó los cargos, no atendió lo solicitado por este ente ministerial e hizo caso omiso a todas y cada una de las citaciones que fueron enviadas a la dirección que reporta el certificado de existencia y representación legal de la empresa que representa.

ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LOS CARGOS, DESCARGOS, PRUEBAS Y ALEGACIONES.

DE LOS CARGOS

CARGO PRIMERO.

- **PRESUNTA VIOLACION** a los artículos 15.17 .18 y 22 de la ley 100 de 1993 modificado por el art. 3 de la ley 797 de 2003. Pagos correspondientes a pensiones

CARGO SEGUNDO

- **PRESUNTA VIOLACION** al artículo 249 del Código Sustantivo de Trabajo en relación con el pago de cesantías.

CARGO TERCERO

- **PRESUNTA VIOLACION** del artículo 99 de la ley 50 de 1990. En relación con el pago de intereses a las cesantías.

CARGO CUARTO.

PRESUNTA VIOLACION al artículo 306 del Código Sustantivo de Trabajo. Pago de prima de servicios.

CARGO QUINTO

- **PRESUNTA VIOLACION** por no pago de auxilio de transporte. Ley 15 de 1959. D 1258 de 1959.

CARGO SEXTO.

- **PRESUNTA VIOLACION** por ausencia en el pago de dominicales y festivos. Art. 147 del CST y ss.

DE LOS DESCARGOS.

No resulta factible forjar un estudio del acápite correspondiente a descargos como quiera que los mismos no fueron aproximados a esta territorial pese a que fue apropiadamente notificado el derecho que le asistía al debatido.

DE LAS PRUEBAS DEL SANCIONATORIO

Oportuno resulta mencionar en este punto, que la ésta Dirección Territorial que adelanta la presente investigación, solicitó inicialmente se allegara una serie de documentos que permitieran tener un conocimiento más profundo respecto a la queja que dio origen al investigativo. Pese a ello, la investigada no aportó prueba alguna.

Como se puede evidenciar en el material probatorio que reposa en el expediente, no se desvirtúan por parte del investigado las pretensiones argumentadas en el introductorio que dio origen a este procedimiento administrativo sancionatorio, por tanto, se colige que efectivamente Bucapollo incurrió en actitud violatoria de la normatividad laboral.

DE LOS ALEGATOS.

No se allega documento contentivo de los alegatos de conclusión, razón por la que este ministerial no hará pronunciamiento alguno sobre el particular.

DEL ANALISIS JURIDICO

De las cesantías

El objetivo trascendental de las cesantías ha sido desde un principio, crear seguridad para el trabajador en caso de que este se encuentre cesante o llegue a quedar desempleado; claro está que actualmente, no sólo representa una seguridad para el trabajador, sino que además representa una serie de beneficios, como es el caso del retiro de las cesantías cuando se trate de construcción, modificación o compra de vivienda, así como en los casos de liberar de cualquier tipo de gravamen al inmueble o pago de impuestos sobre el mismo.

De acuerdo a lo que se ha establecido en el Código Sustantivo del Trabajo todo empleador tiene la obligación de pagar anualmente un salario mensual por cada año de trabajo a los empleados el cual será reconocido como cesantías, además la Ley 52 de 1975 determinó que sobre dicho monto el empleador tendría la obligación de reconocer intereses al empleado.

De los intereses a las Cesantías.

Los intereses sobre cesantías están determinados como el 12% del valor de las cesantías que se tengan al 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantías. Dentro de la normatividad se ha establecido que la fecha de pago máxima será el 31 de enero del año siguiente al que se causaron, o en la fecha de retiro del trabajador, o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantías.

Una de las características de los intereses sobre cesantías es que dicho ingreso es percibido directamente por el trabajador, sin la intermediación de ningún tercero, y no se encuentra establecido para ninguna destinación específica, dado que aquello es el reconocimiento financiero que hace el empleador por la retención del dinero durante el año, o en caso de terminación del contrato sería el tiempo de la prestación del servicio.

De la prima de servicios

Todo empleador debe pagar a sus trabajadores una prima de servicios legal, que corresponde a un mes de salario por cada año de trabajo.

Así lo dispone el artículo 306 del código sustantivo del trabajo que obliga pagarla a todo trabajador vinculado mediante un contrato de trabajo sin excepciones.

La prima de servicios es una prestación social que consiste en el pago de 30 días de salario por cada año trabajado, o en proporción al tiempo trabajado cuando este es inferior a un año.

Al respecto señala el artículo 306 del código sustantivo del trabajo:

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

PARÁGRAFO. Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título III del presente código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente.»

No hay trabajadores excluidos de la prima de servicios, de manera que todo aquel que tenga un contrato de trabajo tiene derecho a ella.

La prima de servicios es de naturaleza prestacional, lo que significa que no constituye salario como claramente lo señala el artículo 307 del código sustantivo del trabajo:

«La prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso.»

En razón a su naturaleza no salarial la prima de servicios no se incluye para el pago de ningún concepto de nómina, pues en sí misma es una prestación social.

Del auxilio de transporte

El auxilio de transporte es un pago que se realiza a los trabajadores que tienen un sueldo de hasta dos salarios mínimos mensuales, y que fue instituido por la ley 15 de 1959.

El auxilio de transporte tiene como finalidad reembolsar al trabajador parte los gastos de transporte en que incurre para desplazarse a su sitio de trabajo, por lo tanto, su naturaleza no es salarial en tanto no tiene como finalidad remunerar los servicios prestados por el trabajador.

En consecuencia, el auxilio de transporte no constituye salario excepto para efectos de calcular las prestaciones sociales como más adelante se precisa.

Al auxilio de transporte tiene derecho todo trabajador que tenga un sueldo de hasta dos salarios mínimos mensuales.

El salario del trabajador para determinar si tiene derecho o no al auxilio de transporte, es aquel que corresponda la jornada laboral ordinaria, es decir, no se tienen en cuenta los pagos por trabajo extra, dominical ni festivo.

La empresa debe pagar el auxilio de transporte a los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos mensuales, de manera que si el trabajador devenga más de esos dos salarios, no hay lugar al pago del dicho concepto.

Del recargo por trabajo dominical y festivo

Los domingos y festivos son días de descanso obligatorio remunerado para el trabajador, y si este se ve obligado a trabajarlos, se le deben pagar con un recargo del 75%.

La jornada laboral colombiana contempla 6 días de trabajo y un día de descanso, que por lo general es el domingo, aunque las partes pueden acordar que sea un día distinto de acuerdo al parágrafo primero del artículo 179 del código sustantivo del trabajo.

Señala el artículo 172 del código sustantivo del trabajo:

«Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 de esta ley el empleador esta obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.»

Es decir que el trabajador debe descansar como mínimo desde las 0 horas del domingo (media noche del sábado) hasta las 24 horas del domingo.

Por su parte el artículo 177 del código laboral señala los días de fiesta que son descanso remunerado, de modo que el empleado por esos días no debe trabajar, pero se le debe pagar como si lo hubiera hecho.

Es claro que en los domingos y festivos no se debe trabajar, pero si por necesidades del servicio el trabajador se ve obligado a ello, se le tiene que remunerar ese trabajo con recargo del 75% como lo señala el artículo 179 del código sustantivo del trabajo en numeral primero.

El trabajo dominical y festivo debe ser remunerado con el 175%, es decir, con el 100% del valor de la hora ordinaria más el recargo del 75%.

Es así debido a que ese trabajo no está remunerado con el salario del trabajador, pues lo que está remunerado es el descanso obligatorio, debiéndose pagar completo el trabajo dominical.

Es decir que la hora de trabajo en domingo y festivo vale un 75% más que la hora de trabajo en un día hábil.

La jornada laboral ordinaria del trabajador que le aplica entre semana también le aplica los domingos y festivos.

Si la jornada laboral ordinaria del trabajador es de 8 horas diarias, esa será su jornada en los domingos y festivos que debe trabajar, y si trabaja más allá de esas 8 horas, se causan horas extras.

Además de lo anterior, al trabajador los domingos también aplica el recargo nocturno si la jornada laboral se debe desarrollar luego de las 9 pm hasta las 6 de la mañana, apareciendo el trabajo dominical y festivo nocturno y extra nocturno, si es que se trabaja tiempo extra en un domingo de noche.

El trabajo extra ya sabemos que se remunera con un recargo del 25% si es de día, y 75% si es de noche, según el artículo 168 del código sustantivo del trabajo.

Cuando el trabajador debe laborar los domingos y los festivos en horario nocturno, se debe pagar el respectivo recargo nocturno que es del 35% de acuerdo al artículo 168 del código sustantivo del trabajo.

El pago del trabajado dominical y festivo se debe hacer de acuerdo con lo liquidado según los explicado aquí, pero el trabajador puede optar por recibir el dinero o por tener un descanso compensatorio remunerado entre semana, siempre que el trabajo dominical sea ocasional.

Si el trabajador labora uno o dos domingos al mes puede elegir entre recibir el dinero o un día compensatorio entre semana.

Si el trabajador labora 3 o más domingos al mes, tiene derecho al pago del trabajo dominical y al día de descanso compensatorio por cada domingo trabajado.

El día de descanso compensatorio aplica únicamente por trabajo dominical, no por trabajar días festivos. El valor que se liquide por trabajo dominical o festivo se debe pagar junto con el salario en el periodo de pago respectivo, y asea semanal, quincenal o mensual.

De acuerdo con lo señalado en las anteriores disposiciones, se considera que las cotizaciones al sistema general de pensiones y al sistema general de seguridad social en salud son obligatorias mientras dura la relación laboral. Así mismo, debe tenerse en cuenta, conforme se dispone en las normas, que durante las vacaciones del empleado el ingreso base de cotización al sistema general de seguridad social se liquida sobre la totalidad del ingreso base de cotización, liquidado sobre el último salario base de cotización reportado con anterioridad a la fecha en la cual el trabajador hubiere iniciado el disfrute de las respectivas vacaciones, manteniéndose la misma proporción en la cotización que le corresponde al empleador y al trabajador; lo que implica que se deben realizar por parte de los empleadores los descuentos mensuales a todos sus empleados, independientemente de que éstos se encuentren en vacaciones u otras situaciones administrativas.

De acuerdo con lo señalado en las anteriores disposiciones, se considera que las cotizaciones al sistema general de pensiones y al sistema general de seguridad social en salud son obligatorias mientras dura la relación laboral. Así mismo, debe tenerse en cuenta, conforme se dispone en las normas, que durante las vacaciones del empleado el ingreso base de cotización al sistema general de seguridad social se

liquida sobre la totalidad del ingreso base de cotización, liquidado sobre el último salario base de cotización reportado con anterioridad a la fecha en la cual el trabajador hubiere iniciado el disfrute de las respectivas vacaciones, manteniéndose la misma proporción en la cotización que le corresponde al empleador y al trabajador; lo que implica que se deben realizar por parte de los empleadores los descuentos mensuales a todos sus empleados, independientemente de que éstos se encuentren en vacaciones u otras situaciones administrativas.

RAZONES DE LA SANCION

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

En primer término, el artículo 17 C.S.T. establece:

ORGANOS DE CONTROL. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.

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

Artículo 486 del C.T.S, subrogado por el Decreto 2351 de 1965, art. 41, modificado. Ley 584 de 2000, artículo 20, modificado por el artículo 7 de la ley 1610 de 2013, se encuentran previstas como sanciones administrativas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. A su vez cuando exista incumplimiento al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012.

Por último, este Despacho con fundamento en el artículo 201 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019¹, establece el destino de la multa a favor del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial – FIVICOT, en concurrencia con directrices y lineamientos de memorando de fecha 3 de enero de 2020², proferido por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión

¹ ARTÍCULO 201. FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT). Créase el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos se destinarán a fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social. El Fondo estará conformado por las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. PARÁGRAFO. El Gobierno nacional reglamentará el presente artículo en el plazo máximo de seis (6) meses.

² De conformidad con el memorando No. 08SI20203300000000098 del 03-01-2020 proferido por la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, asunto: "Directrices y lineamientos para el trámite y recaudo de multas impuestas por

Territorial del Ministerio del Trabajo. Cabe mencionar que el monto de la UVT que rige para el año 2020, fue fijado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales en \$35.607 (Resolución No. 084 del 28/11/2019).

En materia laboral se protegen los intereses jurídicos tutelados de acuerdo con el artículo 53 de la C.N. y las demás normas legales que los establecen; con base en ellos, lo que se busca proteger es que no se menoscaben aquellas normas de índole laboral por parte de los destinatarios de los procesos sancionatorios ejerciendo en la mayoría de los casos acciones correctivas mediante la imposición de multas. En estos criterios es importante señalar y teniendo en cuenta la omisión a la normatividad frente al cargo señalado, o dosificar aumentando la sanción si ocurre daño o atenuándola si se observa propósito de enmienda.

GRADUACION DE LA SANCION

De acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 los criterios de graduación de la sanción se fundan en los siguientes parámetros:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

En el momento de la inobservancia con los deberes y obligaciones que como empleador le asisten, como quiera que no cancelo en debida forma de forma los valores que por ley le corresponde.

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

No se establece mediante certidumbre cualquiera que el accionado haya gozado u obtenido gracia económica en el caso a estudio sin embargo el pago no se hizo con ajuste a la norma vigente.

3. Reincidencia en la comisión de la infracción

Examinado el archivo que esta dependencia tiene con tal intención, no se encuentra certeza de sanciones anteriores por los mismos hechos.

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

Dentro de las actividades adelantadas durante el sancionatorio, no se atendió en forma completa lo pedido, no se justificó real interés en dar iluminación a los hechos que motivaron la demanda obstruyendo de cierta manera la investigación, no se aportó material alguno al caudal demostrativo y la defensa no se ejerció oportunamente.

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

Esta territorial envió las comunicaciones y notificaciones a la empresa investigada, esta, ejerció su derecho a la defensa en forma parcial, no acerco los descargos, así como tampoco lo hizo con los alegatos de conclusión.

el ministerio del trabajo con destino al fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social (FIVICOT)

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

Ciertamente la empresa querrelada, no atendió como empleador los deberes que por ley debe cumplir con la normatividad laboral, derivación de lo cual se genera la pesquisa que no ocupa.

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

No se evidencia que el empleador no haya atendido ni acatado el cumplimiento en las diferentes instancias de esta investigación administrativa a los requerimientos.

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

El representante legal no admite en forma expresa al incumplimiento de la normativa laboral respecto a los artículos dentro del cargo formulado; en lo que respecta a los trabajadores de la empresa, esencialmente en lo que atañe al clamor originario.

9. Grave violación a los derechos Humanos de los trabajadores.

La entidad a cargo de la averiguación, previo análisis del acervo probatorio encuentra que efectivamente se han violado derechos de carácter constitucional a los trabajadores de la empresa, situación ampliamente contenida en la queja que dio origen a la investigación, consecuencia de lo cual se originó la formulación de cargos.

De suma importancia resulta advertir, que se ajustó a derecho en el trámite adelantado dentro de este Procedimiento Administrativo Sancionatorio el cual se desarrolló dentro del marco del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la Constitución Política, así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A.

En mérito de lo expuesto la **COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL de la DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE SANTANDER**

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la persona natural **EDUARDO ROJAS TIBAMOSO**, quien se identifica con el número de cedula 91273819 en calidad de propietario del establecimiento de comercio **BUCAPOLLO**, empresa identificada con el NIT 91273819-7, con dirección de notificación en la Carrera 40 N 203 A – 05 del Barrio Los Andes del municipio de Floridablanca Santander, con multa de 49.30 UNIDADES DE VALOR TRIBUTARIO VIGENTE (\$35.607 UVT) equivalente a UN MILLON SETECIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SEIS PESOS MCTE (\$1.755.606) equivalente a dos (02) salarios mínimo mensual legal vigente, que deberá ser consignado en cheque o en efectivo, en el Banco Popular en la Cuenta Corriente, denominada DTN – Fondos Comunes, con número 050000249 y código rentístico 360101, correspondiente a la cuenta bancaria asignada por la Dirección del Tesoro Nacional, con destino al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL – FIVICOT, por trasgresión; al artículo 249 del código sustantivo de trabajo en relación con el - no pago de cesantías, - no pago de intereses a las cesantías; artículo 99 de la ley 50 de 1990, - no pago de prima de servicios; artículo 306 del código sustantivo de trabajo, - no pago de auxilio de transporte; ley 15 de 1959, Decreto 1258 de 1959, no pago de auxilio de dominicales y festivos; art. 147 del C.S.T y ss, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

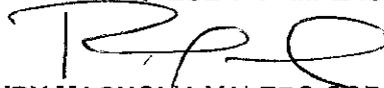
ARTÍCULO SEGUNDO: SANCIONAR a la persona natural **EDUARDO ROJAS TIBAMOSO**, quien se identifica con el número de cedula 91273819 en calidad de propietario del establecimiento de comercio **BUCAPOLLO**, empresa identificada con el NIT 91273819-7, con dirección de notificación en la Carrera 40 N 203 A – 05 del Barrio Los Andes del municipio de Floridablanca Santander, con multa de OCHOCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS TRES PESOS M/CTE (\$877.803) equivalente a un (01) salario mínimo legal mensual vigente, equivalente a VEINTICUATRO CON SESENTA Y CINCO Unidades de Valor Tributario vigente (24,65 UVT), con destino al fondo FIDUAGRARIA S.A, con NIT 800.159-998-0, cuenta de ahorros FIDUAGRARIA FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL – RECAUDO SOLIDARIDAD N° 256-96116-0 del Banco de Occidente, por trasgresión a los artículos 15,17,18 y 22 de la ley 100 de 1993 modificado por el art. 3 de la ley 797 de 2003 - No pago a pensiones, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a **EDUARDO ROJAS TIBAMOSO**, quien se identifica con el número de cedula 91273819 en calidad de propietario del establecimiento de comercio **BUCAPOLLO**, identificada con el NIT 91273819-7 con dirección de notificación en la Carrera 40 N 203 A – 05 del Barrio Los Andes del municipio de Floridablanca Santander, 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.

ARTÍCULO CUARTO: Se advierte que, en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa con destino a FIVICOT en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista (1.) y se procederá al cobro de esta.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



RUBY MAGNOLIA VALERO CORDOBA

COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

-
1. *Artículo 9 de la Ley 68 de 1923: Los créditos a favor del Tesoro devengan intereses a la tasa del doce por ciento (12 por 100) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago.*

Proyectó: C Pinzón
Reviso/Aprobó: R Valero