

	No. Radicado 08SE2018726600100004052
	Fecha 2018-12-10 09:35:30 am
Remitente	Sede D. T. RISARALDA
	Depen GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario	FANTASIAS Y VARIEDADES CHICA
Anexos 0	Folios 1
	
COR08SE2018726600100004052	

Pereira, 10 de diciembre 2018

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor (a)
GLORIA MILENA DIAZ CARMONA
Propietaria Fantasias y Variedades Chica
Carrera 8 16-24 Centro Comercial la Pajarera
Pereira

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **GLORIA MILENA DIAZ CARMONA, Propietaria Fantasia y Variedades Chica**, de la Resolución 00696 del 30 de octubre 2018, proferido por la Dra. LINA MARCELA VEGA MONTOYA, COORDINADORA Grupo PIVC RC-C.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (5) folios, por ambas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 10 al 14 de diciembre 2018 además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,



MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE
Auxiliar Administrativa

Anexo: Cinco (5) folios.

Transcriptor: Elaboró: Ma. Del Socorro S.

Ruta: C:\Documents and Settings\Adm\Escritorio\Oficio.doc

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No 99-33
Pisos 6, 7, 11, 12 y 13
Bogotá D.C.

Atención Presencial
Pereira - Calle 19 No. 9-75 piso 5 Palacio Nacional
Dosquebradas - CAM Oficina 108
Santa Rosa de Cabal - Calle 13 No. 14-62 Of. 108
La Virginia - Carrera 8 No. 5-25 Alcaldía Municipal
Email: dtrisaralda@gov.co

Teléfono PBX
(57-1) 5185868
Celular
120
Línea nacional gratuita
0180001125183

www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 00696

(30 de octubre de 2018)

“POR LA CUAL SE DECIDE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO”

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015.

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA** identificada con cedula de ciudadanía numero 42.016.939, propietaria del establecimiento de comercio **FANTASIAS Y VARIEDADES CHICA** con dirección para notificación judicial Carrera 8 Numero 16-24 centro comercial la pajarera teléfono: 3258979 email: gl_asesorias@hotmail.com, en la ciudad de Pereira Risaralda y teniendo en cuenta los siguientes:

II. HECHOS

Con radicado interno 08SI2018726600100000305 del 7 de marzo de 2018, se recibe en este despacho, informe de la Doctora **ISLENA MARCELA COLORADO ZAPATA** Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, en el que pone en conocimiento de este, presuntas irregularidades en materia laboral por parte de la referenciada señora relacionadas con despido de trabajadora en embarazo sin autorización del Ministerio del Trabajo, no pago de la seguridad social integral- pension y no pago de las prestaciones sociales (folios 1 a 3).

Por oficio 08SE2017726600100002051 con fecha del 23 de octubre de 2017, se le comunicó al querellado el inicio de la Averiguación Preliminar y se le envió copia del Auto N°. 2281 del 5 de septiembre de 2017 (folio 9).

Mediante auto No. 577 del 13 de marzo de 2018 se comunica al querellado la existencia de mérito para adelantar procedimiento administrativo laboral en su contra, con radicado 8SE2018726600100000015 se le envía dicha comunicación (folios 4 y 5).

A través del Auto No. 578 del 13 de marzo de 2018, este despacho formuló cargos y ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la referida señora por las presuntas violaciones a la Normatividad Laboral en materia de no pago de seguridad social integral-pensiones, no tener autorización del Ministerio para despido de trabajadora en estado de embarazo, no cancelar las cesantías a la terminación de los contratos, no pagar las vacaciones a los trabajadores a la terminación del contrato, no pagar la prima de servicios a los trabajadores; asignando para la instrucción al Inspector de Trabajo y Seguridad Social **MIGUEL ANTONIO PATIÑO OROZCO**, para que rinda el respectivo informe y proyecte la resolución respectiva (folios 10 a 12).

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

Mediante oficio 08SE2018726600100001252 del 25 de abril de 2018 se hace citación la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA** para notificarle el auto No. No. 578 del 13 de marzo de 2018 (folio 13).

El día 7 de mayo de 2018 se presentó la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA** para la notificación del Auto No. 578 del 13 de marzo de 2018 (folio 15).

Que mediante radicado interno No. 11EE2018726600100001916 de fecha 9 de mayo del 2018, se recibe oficio firmado por el señor **FABIO ALEJANDRO VALENCIA PATIÑO**, apoderado de la querellada, dando respuesta al auto No. 578 del 13 de marzo de 2018 (folios 18 a 21).

A través del Auto No. 1749 del 12 de julio de 2018, se ordena práctica de pruebas (folio 22).

Mediante oficio No. 08SE2018726600100002161 del 13 de julio de 2018, se cita a la señora **JULIANA MONTOYA RAMIREZ**, a ampliación de la queja (folio 23).

Por oficio No. 08SE2018726600100002222 del 19 de julio de 2018, se le comunica a la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA**, el auto 1749 del 12 de julio de 2018, donde se ordena práctica de pruebas (folio 24).

El día 27 de julio de 2018, se presenta a ampliación de la queja la señora **JULIANA MONTOYA RAMIREZ** (folio 25).

Mediante oficio 72660010136 del 21 de agosto de 2018, este despacho hace requerimiento de documentos a la señora **JULIANA MONTOYA RAMIREZ**, no los presentó (folio 29).

Por medio del Auto No. 2233 del 29 de agosto de 2018, se cierra la etapa probatoria y se corre traslado a la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA** para que presente Alegatos de Conclusión; dentro del Procedimiento Administrativo Sancionatorio de la referencia, a su vez dicho Auto se envió por medio del oficio 08SE2018726600100002939 del 20 de septiembre de 2018 a la señora antes referida (folios 34 y 35).

III PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Decretadas y practicadas de oficio

Ampliación de la queja

IV DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION

El señor **FABIO ALEJANDRO VALENCIA PATIÑO**, Apoderado de la querellada, mediante escrito recibido el 9 de mayo de 2018, dio respuesta al Auto No. 578 del 13 de marzo del 2018; el manifestando lo siguiente:

“...

EL CARGO PRIMERO: No me consta. Explico: Toda vez que la señora **JULIANA MONTOYA RAMIREZ**, nunca realizó prestación personal de sus servicios a mi poderdante, ni mucho menos a favor del establecimiento de comercio **FANTASIAS Y VARIEDADES CHICA**, además no obra prueba si quiera sumaria de una supuesta relación laboral entre mi mandante y la hoy quejosa.

EL CARGO SEGUNDO: No me consta. Pues mi cliente si conoce de vista y trato a la señora **JULIANA MONTOYA RAMIREZ**, quien ha pretendido por todos los medios endilgar a mi cliente una supuesta responsabilidad de tipo laboral, empero todas sus actuaciones han sido en vano. Además de lo anterior mi cliente supo de su estado de gravedad pocos días antes de que la una audiencia de conciliación que se celebró en primer lugar ante un juez de paz de esta ciudad, y volvió a saber de su estado el día de la diligencia de conciliación celebrada a instancia de la

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

inspección del trabajo, por cuanto saltaba de vista su estado de embarazo, luego en primer lugar no se le puede endilgar dicho cargo a mi cliente en primer lugar por cuanto nunca prestó sus servicios a para ésta y segundo porque si en gracia de discusión aceptáramos que la quejosa fue despedida en estado materno, no probó que dicho estado hubiese sido comunicado al empleador, pero en estas últimas estas circunstancias solo a título de ejemplo probatorio.

...

EL CARGO TERCERO: *Siendo consecuentes con lo narrado en procedencia, la señora JULIANA MONTOYA RAMIREZ, no trabajó directamente con la señora GLORIA MILENA DIAZ CARDONA, ni mucho menos para el establecimiento de comercio FANTASIAS Y VARIEDADES CHICA, situación que debe reconocer la quejosa. Por lo que este cargo no tiene vocación de prosperidad.*

EI CARGO CUARTO: *Como quiera que la señora MONTOYA RAMIREZ, no prestó sus servicios a favor de mi mandante, ésta última no puede cancelar dichos emolumentos...*

EL CARGO QUINTO: *Siendo consecuentes como lo acá narrado la señora JULIANA nunca firmo contrato laboral alguno con mi prohijada por lo que dichas obligaciones laborales no pueden ser reconocidas ni pagadas por la señora GLORIA MILENA DIAZ CARDONA.*

De conformidad al requerimiento hecho por la entidad me permito indicar que en poder de mi cliente no obra documento alguno respecto a la señora JULIANA MONTOYA RAMIREZ y su supuesta relación laboral con la señora GLORIA MILENA DIAZ CARDONA.

...

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015.

Después de revisar y analizar detalladamente las etapas del Procedimiento en particular, todas las Pruebas disponibles, y determinar que todas las Actuaciones Procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto no hay ninguna actuación viciada de nulidad y cumpliendo lo ordenado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede este despacho a resolver el respectivo Procedimiento Administrativo.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y PRUEBAS

La presente investigación se inicia mediante informe recibido en este despacho con radicado interno 08SI2018726600100000305 del 7 de marzo de 2018, de la Doctora ISLENA MARCELA COLRADO ZAPATA Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, en el que pone en conocimiento de este, presuntas irregularidades en materia laboral por parte de la referenciada señora relacionadas con despido de trabajadora en embarazo sin autorización del Ministerio del Trabajo, no pago de la seguridad social integral- pension y no pago de las prestaciones sociales; en virtud de dicho reporte, se logra acopiar material que permitió la apertura de procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la misma.

Dentro del auto de apertura de procedimiento administrativo sancionatorio se imputó como cargos el presunto incumplimiento de las normas laborales relacionadas con despido de trabajadora en embarazo sin autorización del Ministerio del Trabajo, no pago de la seguridad social integral- pension y no pago de las prestaciones sociales por parte de la referida señora; sin embargo, durante el desarrollo de la investigación, la querellada no aportó ninguna documentación argumentado en sus descargos no tener ninguna relación laboral con la quejosa y ésta a su vez, únicamente presentó la queja y ampliación de la misma sin soportarla con documento alguno; en relación a este aspecto, con oficio No. 72660010738,

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

este despacho le solicitó presentar copia del contrato celebrado con la querellada, copia pago de la nomina que en su ampliación de la queja, manifestó, le pago la investigada; copia de la carta de renuncia la cual dice en esta ampliación de la queja, firmó con la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA**; copia del pago de la prima que según su declaración le pagaron finalizando el mes de junio de 2017 y demás documentos que acrediten su vinculación laboral con la querellada, los cuales no fueron aportados, no existe material probatorio para sancionar con multa a la querellada.

Respecto del análisis y valoración de todo el material probatorio como lo son las pruebas decretadas, practicadas y las a llegadas a la actuación durante la etapa de formulación pliego de cargos, observemos lo siguiente:

- La presentación de la documentación y Pruebas solicitadas a la empresa.

La querellada no presentó documentación requerida, dado que según lo manifiesta en sus descargos, no tuvo ninguna vinculación laboral con la quejosa y a su vez la misma no aportó ningún documento que acreditara su vinculación con la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA**.

En aras de confirmar o descartar los presuntos incumplimientos a la normatividad laboral, este despacho ordenó como práctica de pruebas escuchar en diligencia de declaración a la señora **JULIANA MONTOYA RAMIREZ**, diligencia que pudo llevarse a cabo ya que después de citada con la debida anticipación por medio físico, se pudo localizar para dicho trámite, durante la etapa de pruebas.

Manifestación la cual se transcribe a continuación:

JULIANA MONTOYA RAMIREZ:

...
*El despacho procede a formular el interrogatorio siguiente. Son mismos tales como quedaron escritos. tengo la cedula No. 1.088.358.475, edad; cumpli 18 años en diciembre de 2017, estado civil: soltera y cargo que desempeño con la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA**: Oficios Varios, resido en Villa Santana Mz 42 Casa 7 Barrio San Vicente Alto Tef. 3145212989, natural de Pereira Rda., profesión bachiller, trabaje con la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA** con ella trabaje desde el 28 de diciembre de 2016 hasta el 13 de julio de 2017 **PREGUNTADO**. Sabe Usted el motivo por el cual ha sido citada a este despacho. **CONTESTO**. Claro para declarar y demostrar la verdad que yo trabaje con ella aún siendo menor de edad. **PREGUNTADO**,. Que funciones desempeñaba Usted con la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA**. **CONTESTO**; Vendía, surtía, barria, trapeaba, arreglaba la mercancía, hacía mandados para ella y para su esposo Augusto Fabian Chica, les compraba el almuerzo, iba a otros locales por mercancía y hasta les pagaba cuentas personales en los bancos que ellos me mandaban **PREGUNTADO**. Que horario cumplía allí en el establecimiento de comercio **FANTASIAS Y VARIEDADES CHICA** **CONTESTO**. Tenía que estar antes de las 8: 00 am o si no ese señor Augusto Fabian Chica nos quitaba \$ 5.000 del sueldo, yo ganaba \$200.000 semanales y salía a las 7: 30 pm de lunes a sábado y domingos de 8:00 am a 1:00 pm, de vez en cuando se descansaba los domingos. no me pagaban horas extras **PREGUNTADO**. La señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA** le pagaba seguridad social integral salud pension y riesgos **CONTESTO**; Nunca lo hizo. **PREGUNTA**: La señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA** le pagaba las prestaciones sociales vacaciones, cesantías. Intereses, prima **CONTESTO**: Ella me dio una prima finalizando junio 2017, solamente, aproximadamente 1 millon incluyendo el sueldo de la semana **PREGUNTADO**: Porque fue despedida del trabajo **CONTESTO**. Porque quede en embarazo, yo tenia hace mucho tiempo tuve enfermedad cuando estaba trabajando sentí mareos pedí permiso a la señora glori milena para ir al hospital me mandaron prueba de embarazo pero esa prueba se demoraba, yo fui al trabajo a seguir con la labor y le comente a la señora gloria milena que me habían mandado prueba de embarazo que estaba preocupada porque el resultado se demoraba, entonces para que saliéramos de duda saco \$5000 y me mando a hacer prueba de farmacia de orina y salio*

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

positiva yo se la mostre y ahí mismo se preocupó estando ya en embarazo me cogió en momento difícil y me forzó a renunciar y me ofreció \$300000 para que me fuera que no me iba a dejar sola y me puso a firmar carta con huella y todo que yo renunciaba y yo la firme no sabiendo que eso era injusto **PREGUNTADO.** Tiene algo más que decir agregar o corregir a la presente declaración. **CONTESTO.,** Yo monte demanda con abogado, y al darse cuenta me cito con juez de paz y me ofreció \$3.000.000, y junto con el juez de paz me insistieron en que no la acusara. Yo tengo la citación del señor que la tiene mi abogada, la puedo aportar el lunes 30 de julio de 2018.

De acuerdo al análisis de la declaración de la quejosa, donde manifiesta que laboró con la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA**, desde el 28 de diciembre de 2016 hasta el 13 de julio de 2017, pero no aportó evidencia alguna para confirmar dicha vinculación laboral; este despacho considera no tener pruebas contundentes y suficientes para sancionar con multa a la referida señora.

Así las cosas, no se logra probar que hubiese habido una relación laboral entre la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA** y la quejosa, porque como se puede verificar en el expediente no existe acervo probatorio que confirme las manifestaciones realizadas por la quejosa en su declaración, puesto que no presentó los documentos requeridos por este despacho relacionados con copia pago de la nómina que en su ampliación de la queja, manifestó, le pago la investigada; copia de la carta de renuncia la cual dice en esta ampliación de la queja, firmó con la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA**; copia del pago de la prima que según su declaración le pagaron finalizando el mes de junio de 2017 y demás documentos que acrediten su vinculación laboral con la querellada (folio 29) y la investigada manifiesta no tener ningún vínculo laboral con la señora **JULIANA MONTOYA RAMIREZ**, circunstancia que se convierte en controversia jurídica que no puede ser dirimida por las Autoridades Administrativas de este Ministerio del Trabajo, de acuerdo al artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto corresponde a un Juez de la República dirimirla y otorgar derechos relacionados con la relación laboral entre la señora **JULIANA MONTOYA RAMIREZ** y la querellada; ante quien deben acudir los trabajadores si consideran vulnerado algún derecho.

B. ANALISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

Por lo anterior el despacho entrará entonces a analizar las posibles normas violadas,

En cuanto al no pago de seguridad social integral- pensión:

El pago de seguridad social integral en especial en pensiones se debe pagar a los trabajadores durante la vigencia de la relación laboral como lo establece la normatividad laboral; así lo contemplan los artículos 17 y 22 de la ley 100 de 1993. Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquéllos devenguen.

Salvo lo dispuesto en el artículo 64 de esta ley, la obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.

Lo anterior será sin perjuicio de los aportes voluntarios que decida continuar efectuando el afiliado o el empleador en el caso del régimen de ahorro individual con solidaridad.

Los artículos 17 y 22 de la ley 100 de 1993 esbozan:

Artículo. 17.- *Modificado por el art. 4, Ley 797 de 2003* **Obligatoriedad de las cotizaciones.** Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes

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

sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquéllos devenguen.

Salvo lo dispuesto en el artículo 64 de esta ley, la obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.

Lo anterior será sin perjuicio de los aportes voluntarios que decida continuar efectuando el afiliado o el empleador en el caso del régimen de ahorro individual con solidaridad.

...

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

No se logró probar que la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA** no pagó a la quejosa la seguridad social integral – pensión, desde el 27 de diciembre de 2016 hasta el 13 de julio de 2017; dado que no existen elementos probatorios de la existencia de una relación laboral entre la misma y la señora investigada, por tal motivo no hay mérito para sancionarla con multa.

De acuerdo con la reclamación de la quejosa, la querellada no le pago la liquidación de las prestaciones sociales a que tiene derecho como son las cesantías, intereses a las cesantías, prima y las vacaciones y al no pagarlas presuntamente incurrió en violación a la obligación contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo que establece:

En atención a la obligación de cancelar cesantías el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

"ARTICULO 249. REGLA GENERAL. Todo empleador esta obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, 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."

Ahora con relación al descanso remunerado de vacaciones el Código Sustantivo del Trabajo establece:

"Artículo 186. Duración

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

...

Artículo 187. EPOCA DE VACACIONES

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

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

3. Adicionado por el artículo 5, Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al

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

establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

...

ARTICULO 189. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES. *Modificado por el art. 7, Decreto 617 de 1954, Modificado por el art. 14 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:*

1. *Modificado por el art. 20, Ley 1429 de 2010. Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.*

2. *Derogado por el artículo 2, Ley 995 de 2005. Modificado por el art. 27, Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:*

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. (Subrayado y resaltado fuera de texto).

En lo relacionado con la prima de servicios el artículo 306 ibidem expone:

"Artículo 306. Principio General.

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

Ahora, con relación a la anterior obligación, no se tienen pruebas que demuestren la vinculación laboral de la quejosa con la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA**, y por lo tanto no procede sanción con multa por este aspecto.

En cuanto a la autorización para despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el Artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

"ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. *Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.*

2. *El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.*

3. *Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano".*

Así mismo, el Numeral 2 del Artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo señala, que el permiso para despedir la trabajadora en estado de embarazo, sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63.

El Código Sustantivo del Trabajo en sus **ARTICULOS 62 Y 63**, establece:

"ARTICULO 62 y 63. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. *Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

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

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

NOTA: El numeral 3 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299 de 1998, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1443 de 2000, bajo la condición señalada en esta sentencia. Es decir, que el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993. Bajo cualquier otra interpretación, se declara INEXEQUIBLE.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad".

De igual manera esta supuesta violación no fue posible evidenciarla puesto que la quejosa no aportó los documentos solicitados por este despacho relacionados con copia pago de la nómina que en su declaración, manifestó, le pago la investigada; copia de la carta de renuncia la cual dice en la declaración, firmó con la ~~señora~~ GLORIA MILENA DIAZ CARDONA; copia del pago de la prima que según su declaración le pagaron

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

finalizando el mes de junio de 2017 y demás documentos que acrediten su vinculación laboral con la querellada (folio 29).

Ahora, teniendo en cuenta la ley 1610 de 2013 la cual, en su artículo 7, modificó el numeral 2 del artículo 486 del código sustantivo del trabajo establece:

"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 (5000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.

Por lo expuesto anteriormente considera este Despacho que no hay pruebas para realizar un procedimiento administrativo sancionatorio contra la referida señora, no existen evidencias en la documentación que reposa en el expediente sobre relación laboral entre la quejosa y la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA**, por lo tanto no existe motivo suficiente para adelantar sanción alguna contra la misma.

C. RAZONES EN LAS QUE SE FUNDAMENTA LA DECISIÓN

Como puede apreciarse en el caso que nos ocupa, no se logró determinar que hubiese violación a las normas laborales por parte de la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA**, en lo relacionado con presunto despido de trabajadora en embarazo sin autorización del Ministerio del Trabajo, no pago de la seguridad social integral- pensión y no pago de las prestaciones sociales por cuanto no existen documentos que soporten lo manifestado por la quejosa, a pesar que fueron requeridos por este despacho y no los presentó.

Por lo expuesto anteriormente, considera este Despacho que no existe mérito para sancionar a la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA**, por cuanto no se logró probar violación alguna a las normas laborales relacionadas con despido de trabajadora en embarazo sin autorización del Ministerio del Trabajo, no pago de la seguridad social integral- pensión y no pago de las prestaciones sociales.

Lo anterior no obsta para que si trabajador alguno considera que hubo violación a sus derechos individuales laborales, acuda ante la Jurisdicción Laboral correspondiente.

En mérito de lo expuesto, este Despacho

III. DECIDE

ARTÍCULO PRIMERO: ABSOLVER a la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA** identificada con cedula de ciudadanía número 42.016.939, propietaria del establecimiento de comercio **FANTASIAS Y VARIEDADES CHICA** con dirección para notificación judicial Carrera 8 Numero 16-24 centro comercial la pajarera teléfono: 3258979 email: aq_asesorias@hotmail.com, en la ciudad de Pereira Risaralda, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR, el expediente contentivo de todas las diligencias que se realizaron en el Procedimiento Administrativo Sancionatorio adelantado contra la la señora **GLORIA MILENA DIAZ CARDONA** identificada con cedula de ciudadanía numero 42.016.939, propietaria del establecimiento de comercio **FANTASIAS Y VARIEDADES CHICA** con dirección para notificación judicial Carrera 8 Numero

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

16-24 centro comercial la pajarera teléfono: 3258979 email: ag_asesorias@hotmail.com, en la ciudad de Pereira Risaralda, por las razones expuestas en la parte motiva de éste proveído.

ARTÍCULO TERCERO: COMUNICAR a las partes, que contra la presente Resolución proceden los Recursos de Reposición ante este Despacho y Apelación ante el Director Territorial de Risaralda del Ministerio del Trabajo, los cuales deberán interponerse por escrito 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: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira a los ocho (8) días del mes de Octubre del año dos mil dieciocho (2018).



LINA MARCELA VEGA MONTOYA
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – COORDINADOR

Elaboró/Transcriptor: M.A. Patiño.
Revisó/Aprobó: Lina Marcela V.

Ruta:electronicaC:\liber\vega\Desp\bor\2018\RESOLUCIONES\ABSOLUT\17\RA13.RESOLUCION ADMINISTRATIVA ABSOLUTORIA GLORIA MILENA DIAZ CARDONA.docx