

PASTO, 18/05/2022

Señor(a), Doctor(a),
SILVIA ANDREA MAYA
Representante legal y/o quien haga sus veces
MANZANA C, CASA RB. BARRIO SANTA MONICA
PASTO - NARIÑO

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación 850

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO SAS "SERCON SAS", identificado(a) con NIT No. 900633981, (quien obra en nombre y representación de SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO SAS "SERCON SAS" de la Resolución de 0146 dada en Pasto, el 9 de mayo de 2022 proferido por EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través del cual se dispuso a sancionar al investigado

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en 19 folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante COORDINADOR (E) si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante COORDINADOR (E) si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,



SEBASTIAN ROSERO BRAVO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado



14710480

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO
GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Radicación: 00850

Querellante: SILVIA ANDREA MAYA

Querellado: SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.

RESOLUCIÓN No. 0146

Pasto, 9 de mayo de 2022

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

**LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN,
INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN -
TERRITORIAL**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACIÓN DE LA INVESTIGADA

Se decide en el presente acto administrativo la responsabilidad que le asiste a la sociedad **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, identificada con el NIT. 900633981-1, representada legalmente por el señor **HENRY ARCOS GALLARDO**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 98.358.516, o por quien haga sus veces, con dirección del domicilio principal en la calle 12 F N° 5 – 10 del barrio El Pilar o en la manzana 13 casa 16 barrio Agualongo de la ciudad de Pasto (Nariño), con teléfono comercial 1 N° 3157200649, y con correo electrónico: seguridadsercon@hotmail.com, datos que se extraen del Certificado de Cámara de la Comercio que obra en el expediente.

II. HECHOS

El día 4 de junio de 2019, se allega a este Despacho, escrito de queja laboral suscrito por la señora **SILVIA ANDREA MAYA**, radicado en la oficina de Correspondencia de la Dirección Territorial de Nariño del Ministerio del Trabajo en la misma fecha con el número 0850, mediante el cual se interpone una queja en contra de la empresa **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, en la cual informa que, en su calidad de ex trabajadora, se vinculó a la empresa mediante un contrato laboral y el mismo día de su vinculación le hicieron firmar una constancia donde se estipulaba que no tendría derecho a prestaciones sociales, y que a la terminación de la relación laboral con la empresa investigada no se le canceló la respectiva liquidación laboral y demás conceptos que quedaron pendientes sobre el tiempo laborado, por cual solicita se investigue a la empresa **SERCON** por el incumplimiento de normas laborales.

De conformidad a la radicación de la queja, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos – Conciliación de la Dirección Territorial Nariño del Ministerio del Trabajo, expide el Auto N° 0072 del 26 de agosto de 2019, por medio del cual se ordenó la apertura de la averiguación preliminar en contra de la empresa **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, identificada con el NIT. 900633981-1, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de la seguridad social, 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 esta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control, comisionando para su trámite a la servidora pública **YAMILE DEL CARMEN PANTOJA BASTIDAS**.

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

En el Auto N° 0072, se ordenó, además, decretar las pruebas necesarias y pertinentes, a efectos de verificar los hechos denunciados, y se solicitó a la empresa querellada aportara los siguientes documentos:

1. Se solicita a la empresa investigada copia del certificado de existencia y representación legal y copia de la cédula de ciudadanía del representante legal.
2. Se solicita al representante legal de **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, copia de los contratos laborales suscritos con sus trabajadores durante la vigencia 2018 y 2019.
3. Se solicita al representante legal de **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, copia de las planillas de pago de aportes a los subsistemas de salud, pensiones y riesgos laborales de sus trabajadores de los meses de abril a agosto de 2019.
4. Se solicita al representante legal de **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, copia de las nóminas de pago de salarios a sus trabajadores de los meses de enero a agosto de 2019 con la firma de recibido o la constancia de haberse consignado en la cuenta de ahorros del trabajador.
5. Se solicita al representante legal de **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, copia de las nóminas de pago de prima de servicios del segundo semestre de 2018 y primer semestre de 2019 con la firma de recibido de todos los trabajadores.
6. Se solicita al representante legal de **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, copia del recibo de consignación de las cesantías al fondo de cesantías donde se encuentren afiliados los trabajadores correspondientes al año 2018.
7. Se solicita al representante legal de **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, copia de la nómina de pago de los intereses a las cesantías del año 2018 con la firma de recibido de todos los trabajadores y/o constancia de haberse consignado en la cuenta de ahorro de los mismos.
8. Se solicita al representante legal de **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, copia del Reglamento Interno de Trabajo debidamente actualizado con las normas de acoso laboral.
9. Se solicita la representante legal de **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, copia de la liquidación de la señora **SILVIA ANDREA MAYA** con la firma de recibido y/o constancia de haberse consignado en la cuenta de ahorros de la extrabajadora.

En el mismo auto se comunica y se da traslado de la averiguación preliminar a la empresa interesada para que aporte elementos de prueba que demuestren el cumplimiento de la normatividad laboral y ejerza su derecho de defensa y contradicción, a través de oficio con radicado N° 08SE2019725200100000987 del 12 de septiembre de 2019.

Mediante escrito radicado el 26 de septiembre de 2019, el señor **OSCAR ANDRES CABEZAS**, obrando en calidad de representante legal de la empresa **SERCON S.A.S.**, manifestó que se le imposibilitaba entregar los documentos requeridos en el Auto N° 0072 del 26 de agosto de 2019, por medio del cual se inició la Averiguación Preliminar, por lo cual solicitó se le conceda un plazo de diez adicionales para presentar la información solicitada.

Ante la comunicación del auto de averiguación preliminar la empresa investigada, a través de su representante legal, en fecha 17 de octubre de 2019, aportó los siguientes documentos, en 296 folios:

1. Certificado de existencia y representación legal y copia de la cédula de ciudadanía del representante legal de la empresa.
2. Contratos de trabajo suscritos durante la vigencia 2018 y 2019.
3. Planillas de pago de aportes a los subsistemas de salud, pensiones y riesgos laborales de los meses de abril a agosto de 2019.

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

4. Nóminas de pago de salarios de los meses de enero a agosto del año 2019.
5. Nóminas de pago de primas de servicio de los años 2018 y 2019, las cuales se relacionan en la liquidación de los respectivos contratos de trabajo.
6. Relación de pago de cesantías e intereses de cesantías del año 2018 y 2019, los cuales se relacionan en la liquidación de los respectivos contratos.
7. Copia del reglamento interno de trabajo actualizado con las normas de acoso laboral.
8. Liquidación de la señora **SILVIA ANDREA MAYA**.

Teniendo en cuenta que la documentación aportada en fecha 17 de octubre de 2019, fue parcial y con inconsistencias, mediante Auto 0021 del 18 de noviembre de 2019, la inspectora comisionada, nuevamente se le requirió al representante legal de la investigada para que aporte los documentos que se relacionan a continuación, corrigiendo las inconsistencias encontradas o brindando las explicaciones pertinentes:

1. En cuanto a las planillas de pago de aportes a los subsistemas de salud, pensiones y riesgos laborales de sus trabajadores se observan las siguientes inconsistencias, por tanto se requiere a la investigada, con el fin de que se aporte la constancia de pago de todo el mes, o en su defecto se explique porque no se cotizó la mensualidad de los siguientes trabajadores: **a)** Del trabajador **JAIRO FRANCISCO NARVAEZ MUÑOZ**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 1085323763, durante la vigencia de la relación únicamente se le cotizó dos (2) días; **b)** Con respecto al trabajador **EDGAR ALEXANDER BASTIDAS CUASTUMAL**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 1086755649, únicamente se cotizó en el mes de julio de 2019 catorce (14) días, en agosto de 2019 catorce (14) días, y en el mes de junio de 2019, dos (2) días; **c)** Con respecto al trabajador **HEIDER ESTIVEN BERMUDEZ CORTES**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 1082686835, únicamente se cotizó en mayo de 2019, dos (2) días en pensiones, en julio de 2019, catorce (14) días en pensiones; en junio de 2019 dos (2) días en salud y en agosto de 2019, catorce (14) días en salud; **d)** Con respecto al trabajador **LIBARDO OCTAVIO ROJAS GALEANO**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 87573615, únicamente se cotizó en mayo de 2019, cinco (5) días en pensiones, en julio de 2019, catorce (14) días en pensiones; en junio de 2019 cinco (5) días en salud y en agosto de 2019, catorce (14) días en salud; **e)** Con respecto al trabajador **ADOLFO ROMIR CASTILLO TESCUAL**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 1083814221, únicamente se cotizó en junio de 2019, cinco (5) días en salud y en agosto de 2019, catorce (14) días en salud; **f)** Con respecto al trabajador **OSCAR RENE CHAVES MARIÑO**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 12979039, únicamente se cotizó en junio de 2019, dos (2) días en pensiones; en mayo de 2019, veinticinco (25) días en pensiones; en julio de 2019 se cotizó dos (2) días en salud y en junio de 2019, veinticinco (25) días en salud.
2. En cuanto al registro y constancia de entrega de dotaciones (vestido y calzado de labor) se observan las siguientes inconsistencias:
 - a)** Con respecto a trece (13) trabajadores en las actas de registro y entrega de dotaciones (vestido y calzado de labor) no se observa que se haya diligenciado los periodos durante los cuales se causó el derecho, ni la fecha de entrega del vestido y calzado. Los trabajadores son los siguientes:

1	EDER EDUARDO PORTILLA C.	1086137407
2	WILLIAM NARVAEZ	1010023503
3	JAIRO ARMANDO VILLOTA VILLOTA	1085244917
4	GONZALO BENIGNO YAQUENO	12996162
5	WILSON HÉCTOR LAGOS MORALES	5204031
6	DESIDERIO IVAN BURBANO E.	12991783

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

7	SEGUNDO FRANKLIN ERAZO MORA	88387338
8	GIRALDO NORIEL RODRIGUEZ C.	98345168
9	MARIA MAGDALENA RUEDA CH.	27078852
10	EDUARDO ALEXANDER DE LA CRUZ	98326387
11	EDUYN MAURICIO MENA MENA	1086106965
12	JAIRO FRANCISCO NARVAEZ MUÑOZ	1085323763
13	HEIDER ESTIVEN BERMUDEZ CORTES	1085291116

b) Con respecto a ocho (8) trabajadores en las actas de registro y entrega de dotaciones (vestido y calzado de labor) no se observa que se haya diligenciado los periodos durante los cuales se causó el derecho, ni la fecha de entrega del vestido y calzado de labor; además en los formatos no se encuentran discriminadas las prendas entregadas. Los trabajadores son los siguientes:

1	LUIS ANTONIO CHAMORRO	5234483
2	JORGE CHALACAMA QUIROZ	5253906
3	LUIS ARNOVIO ENRIQUEZ BOLAÑOS	16654974
4	LIBARDO OCTAVIO ROSAS GALEANO	87573615
5	JHONATAN ALEXANDER RECALDE	1085291761
6	YOLANDA ELIZABETH ROSERO	1085256783
7	NIXON FERNANDO CHILES Y.	1088599029
8	JOSE ARMANDO BOTINA BOTINA	1085344341

c) Con respecto al trabajador **EDGAR BASTIDAS CUASTUMAL**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 1.086.755.649, no se adjunta formato de registro y entrega de dotaciones (vestido y calzado de labor).

- En cuanto a la liquidación y pago de prestaciones sociales de los trabajadores, se observa que la liquidación del trabajador **LUIS ANTONIO CHAMORRO**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 5.234.483, carece de firma, por tanto, no hay constancia de que la misma se haya recibido por parte del trabajador, como tampoco se adjunta la constancia de que ese pago se haya consignado en la cuenta del beneficiario.
- En cuanto a la liquidación y pago de prestaciones sociales de la señora **SILVIA ANDREA MAYA**, identificada con la cédula de ciudadanía N° 1.085.249.785, se observa que el documento aportado carece de firma de recibido, y tampoco se adjuntó copia de la consignación realizada a la cuenta de la extrabajadora, por tanto, no hay prueba de que dicho pago se haya realizado.

Por lo anterior con fecha 29 de enero de 2020, la asistente administrativa de la empresa investigada entregó la siguiente documentación, con el fin de corregir las irregularidades encontradas:

- Fechas de entrega de dotación de los siguientes trabajadores:
 - EDER EDUARDO POTILLO
 - WILLIAM NARVAEZ
 - JAIRO ARMANDO VILLOTA
 - GONZADO YAQUENO
 - WILSON HÉCTOR LAGOS
 - DESIDERIO IVAN BURBANO
 - SEGUNDO FRANKLIN ERAZO

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

- GIRALDO NORIEL RODRÍGUEZ
- MARÍA MAGDALENA RUEDA
- EDUARDO ALEXANDER DE LA CRUZ
- EDUYN MAURICIO MENA
- JAIRO FRANCISCO NARVÁEZ
- HEIDER ESTIVEN BERMÚDEZ

2. Corrección entrega de dotación con fecha acorde a la del contrato:

- LUIS ANTONIO CHAMORRO UNIGARRO
- JORGE CHALACAMA QUIROZ
- LUIS ARNOVIO ENRÍQUEZ
- LIBARDO OCTAVIO ROSAS GALEANO
- JONATHA ALEXANDER RECALDE
- YOLANDA ELIZABETH ROSERO
- NIXON FERNANDO CHILES
- JOSE ARMANDO BOTINA BOTINA

3. Sobre la liquidación del señor **LUIS ANTONIO CHAMORRO** manifestó que se encuentra consignada en el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto, de lo cual adjuntó prueba documental (folios 318 - 320).

4. Con respecto a la liquidación de la señora **SILVIA ANDREA MAYA** manifestó que queda pendiente ya que aún no se ha llegado a un acuerdo para poder liquidarla.

Por encontrar, que presuntamente hay incumplimiento de normas laborales y de seguridad social, mediante Auto de Trámite N° 0342 del 28 de octubre de 2021, se comunicó la existencia de méritos para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio, al representante legal de la sociedad **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, cuya entrega de la comunicación se verificó con fecha 21 de noviembre de 2021, mediante correo certificado de la empresa de correos 472.

Mediante Auto N° 0416 del 10 de diciembre de 2021 se inició procedimiento administrativo sancionatorio y se formularon cargos en contra de la empresa **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, el cual fue notificado por aviso mediante publicación en la página Web de la entidad, el día 22 de marzo de 2022, debido a que no pudo ser notificado de manera personal, pues según la guía de la empresa 472 Servicios Postales Nacionales S.A., la citación fue devuelta por la causal "desconocido" con fecha del 16 de diciembre de 2021.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto N°0416 del 10 de diciembre de 2021 se dio inicio a un procedimiento administrativo sancionatorio y se formularon los siguientes cargos en contra de la empresa **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.:**

CARGO PRIMERO: En cuanto a la afiliación obligatoria al Sistema General en Pensiones, el ex empleador presuntamente no ha dado cabal cumplimiento a lo ordenado en el artículo 3° de la Ley 797 de 2003, que establece que toda persona vinculada a través de contratos de trabajo deberá afiliarse al sistema de **manera obligatoria**, en concordancia con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, que establece: "**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

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

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. El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador."

CARGO SEGUNDO: Haber incumplido presuntamente con el deber de pagar a sus trabajadores el auxilio de cesantía e intereses de cesantías, de conformidad con lo establecido en el artículo 249 del C.S.T., así: "**Artículo 249. REGLA GENERAL.** Todo empleador está 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.**" En concordancia con lo descrito en la Ley 50 de 1990, artículo 99: "**Artículo 99.-** El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características: 1ª. 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.** 2ª. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente. 3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo. (...)" en concordancia también con el artículo 2.2.1.3.13. del Decreto 1072 de 2015, que establece: "**Consignación cesantías y pago intereses de cesantías.** El valor liquidado por concepto de auxilio de cesantía se consignará en el fondo de cesantía que el trabajador elija, dentro del término establecido en el ordinal 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. El valor liquidado por concepto de intereses, conforme a lo establecido en la Ley 52 de 1975, se entregará directamente al trabajador dentro del mes siguiente a la fecha de liquidación del auxilio de cesantía."

CARGO TERCERO: Haber incumplido presuntamente con la obligación de pagar a sus trabajadores la prima de servicios conforme a lo ordenado por el artículo 306 del C.S.T. que establece: "**ARTÍCULO 306. DE LA PRIMA DE SERVICIOS A FAVOR DE TODO EMPLEADO.** <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> 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".

CARGO CUARTO: Haber incumplido presuntamente con la obligación de compensar las vacaciones en los casos en que haya terminado su contrato laboral y el trabajador no las hayan disfrutado, conforme a lo ordenado por el artículo 186 del C.S.T. que establece: **ARTÍCULO 186. DURACIÓN:** 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (...). Lo anterior en concordancia con lo prescrito por el artículo 1º de la Ley 995 de 2005, que sobre el particular establece: "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."

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Este Despacho fundamenta su decisión en los documentos que reposan en el expediente y que son los siguientes:

1. Escrito de queja suscrita por la señora **SILVIA ANDREA MAYA.**
2. Escrito de contestación del auto de averiguación preliminar suscrito por el representante legal de la empresa **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.** con sus anexos.
3. Certificado de existencia y representación legal y copia de la cédula de ciudadanía del representante legal de la empresa.
4. Contratos de trabajo suscritos durante la vigencia 2018 y 2019.

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

5. Planillas de pago de aportes a los subsistemas de salud, pensiones y riesgos laborales de los meses de abril a agosto de 2019.
6. Nóminas de pago de salarios de los meses de enero a agosto del año 2019.
7. Nóminas de pago de primas de servicio de los años 2018 y 2019, las cuales se relacionan en la liquidación de los respectivos contratos de trabajo.
8. Relación de pago de cesantías e intereses de cesantías del año 2018 y 2019, los cuales se relacionan en la liquidación de los respectivos contratos.
9. Copia del reglamento interno de trabajo actualizado con las normas de acoso laboral.
10. Liquidación de la señora **SILVIA ANDREA MAYA**.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto N° 0416 del 10 de diciembre de 2021 se formularon cargos dentro de la presente investigación, librándose citación para notificación personal al representante legal de la empresa **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, en fecha 13 de diciembre de 2021 (folio 342), verificándose la devolución de la comunicación por motivo "desconocido". Posteriormente se envía notificación por aviso a la empresa **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, mediante oficio de fecha 14 de marzo de 2022 (folio 348), sin embargo, la comunicación fue devuelta por la empresa de correos 472 con motivo de la devolución "desconocido", por lo cual se procedió a notificar el auto de cargos a la empresa investigada mediante publicación en la página Web del Ministerio del Trabajo, en fecha 22 de marzo de 2022, sin embargo, la empresa investigada, se abstuvo de realizar sus descargos y solicitar la práctica de pruebas.

De otra parte, mediante Auto N° 0328 del 22 de abril de 2022, se corrió traslado para alegar de conclusión por tres (3) días, comunicándolo en debida forma a la empresa investigada mediante publicación en página Web el día 3 de mayo de 2022; sin embargo, la investigada nuevamente se abstuvo de ejercer ese derecho y guardó silencio.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este Despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021 y Resolución 8455 del 16 de noviembre de 2021 expedidas por el Ministerio del Trabajo; artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

A. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Sea lo primero advertir que, en la queja interpuesta por la señora **SILVIA ANDREA MAYA**, presentada en este Despacho en fecha 4 de junio de 2019, y en la cual se establece que el empleador, en este caso, la empresa **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, presuntamente no ha pagado las prestaciones sociales a favor de la querellante, y que una vez aportados los documentos por parte de la investigada, se deduce que no ha dado cabal cumplimiento a lo ordenado en el artículo 3° de la Ley 797 de 2003, que establece que toda persona vinculada a través de contratos de trabajo deberá afiliarse al Sistema General en Pensiones de manera obligatoria y también que el empleador incurrió en una serie de irregularidades con sus trabajadores, por lo cual se formularon los cargos descritos, infracciones que se encuentran probadas, conforme al análisis que se realizó en el pliego de cargos, y que hasta este momento no han sido desvirtuados por la empresa investigada, pues en el presente caso no se ejerció el derecho de contradicción ni se solicitó la práctica de pruebas adicionales que pudieran acreditar por parte del empleador un comportamiento apegado a la legalidad, por cuanto al momento de correrle traslado de los cargos y del auto para alegar de conclusión guardo silencio.

Es así entonces como del análisis material probatorio que reposa en el expediente, concretamente con la prueba documental aportada por la representante legal de la persona jurídica investiga se logró probar lo siguiente:

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

En primer lugar, en cuanto a lo referido a la afiliación y cotizaciones al Sistema General de Pensiones, la empresa querellada no logró acreditar que hayan realizado los aportes completos, durante la vigencia del contrato del trabajo, a los siguientes trabajadores:

	TRABAJADOR	C.C.	NÓMINA	APORTE INCOMPLETO
1	EDGAR MIGUEL PANTOJA DÁVILA	1085297785	jul-19	2019 - 07, días pagados 14
2	EDGAR MIGUEL PANTOJA DÁVILA	1085297785	may-19	2019-05, días pagados 2
3	JAIR ARMANDO VILLOTA VILLOTA	1085244917	may-19	2019-05, días pagados 2
4	JAIR ARMANDO VILLOTA VILLOTA	1085244917	jul-19	2019-07, días pagados 14
5	WILLIAM NARVÁEZ SOLARTE	1010023503	may-19	2019-05, días pagados 2
6	WILLIAM NARVÁEZ SOLARTE	1010023503	jul-19	2019-07, días pagados 14
7	GONZALO BENIGNO YAQUENO CRIOLLO	12996162	jul-19	2019-07, días pagados 2
8	DESIDERIO IVAN BURBANO ESTRADA	12991783	may-19	2019-05, días pagados 22
9	DESIDERIO IVAN BURBANO ESTRADA	12991783	ago-19	2019-08, días pagados 2
10	ANTONIO CHAMORRO UNIGARRO	5234483	jun-19	2019-06, días pagados 2
11	JAIRO FRANCISCO NARVÁEZ MUÑOZ	1085323763	abr-19	2019-04, días pagados 2
12	EDGAR ALEXANDER BASTIDAS CUASTUMAL	1086755649	may-19	2019-05, días pagados 2
13	EDGAR ALEXANDER BASTIDAS CUASTUMAL	1086755649	jul-19	2019-07, días pagados 14
14	HEYDER ESTIVEN BERMUDEZ CORTES	1082686835	may-19	2019-05, días pagados 2
15	HEYDER ESTIVEN BERMUDEZ CORTES	1082686835	jul-19	2019-07, días pagados 14
16	LIBARDO OCTAVIO ROSAS GALEANO	87573615	jul-19	2019-07, días pagados 14
17	LIBARDO OCTAVIO ROSAS GALEANO	87573615	may-19	2019-05, días pagados 2
18	ADOLFO ROMIRO CASTILLO TESCUAL	1083914221	may-19	2019-05, días pagados 2
19	NIXON FERNANDO CHILES YANASCUAL	1088299029	may-19	2019-05, días pagados 2
20	NIXON FERNANDO CHILES YANASCUAL	1088299029	jul-19	2019-07, días pagados 14
21	OSCAR RENE CHAVES MARIÑO	12979039	jun-19	2019-06, días pagados 2
22	OSCAR RENE CHAVES MARIÑO	12979039	may-19	2019-05, días pagados 22

La anterior omisión se acredita con la prueba documental aportada por la empresa investigada, obrante a folios 24 a 81 del expediente, la cual contiene certificados de pago de aportes de **ASOPAGOS S.A.**, de los trabajadores relacionados, y con los documentos que contienen las nóminas de pago de salarios de los mismos trabajadores, también aportadas por el empleador, obrantes a folios 82 a 101 del expediente; pues con los documentos descritos se acredita que los trabajadores relacionados estuvieron vinculados laboralmente con la investigada durante los meses en los cuales se realizaron aportes incompletos al Sistema General de Pensiones, no obstante, los trabajadores relacionados, haber laborado los treinta (30) días completos de cada mensualidad, y haber sido descontada proporcionalmente la parte de la cotización correspondiente al trabajador en las nóminas correspondientes en cada caso.

Con las pruebas relacionadas se acredita que el empleador realizó el pago de los aportes al Sistema General de Pensiones de sus trabajadores de forma incompleta, una vez descontado todo el porcentaje del aporte correspondiente al trabajador, sin que ese descuento se viera reflejado en la pago total de la cotización, siendo que los trabajadores habían laborado la totalidad del mes, por tanto, los aportes fueron realizados de forma inexacta en detrimento de los intereses de los trabajadores, vulnerándose su derecho laborales y desconociendo la norma laboral por parte de la sociedad **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.** Además, las pruebas en que se fundaron los cargos formulados no fueron controvertidas por la empresa investigada, puesto que en el término de traslado del auto de cargos y del auto de alegatos, guardó silencio, y se abstuvo de aportar o solicitar pruebas adicionales, que pudieran acreditar un comportamiento apegado a la legalidad.

En segundo lugar, en cuanto al no pago del auxilio de cesantías e intereses a las cesantías, se tiene que obra como prueba la queja interpuesta por la ex trabajadora **SILVIA ANDREA MAYA** (folio1) en la cual se

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

establece que a la terminación de la relación laboral con la empresa **SERCON**, no se le canceló la respectiva liquidación laboral; obra también copia de las nóminas de los meses de enero de 2019 (folio 82) y de febrero de 2019 (folio 85) en las cuales aparece la querellante como trabajadora dependiente de la empresa investigada; además, a folio 316 obra liquidación de prestaciones sociales de la querellante, del periodo comprendido entre el 2 de agosto de 2018 al 30 de diciembre de 2018, en la cual se liquida la suma de \$359.857 por concepto de cesantías y la suma de \$17.873, por concepto de intereses a las cesantías; obra también a folio 317, formato de liquidación del contrato de trabajo a término fijo de la querellante, del periodo laborado comprendido entre el 1º de enero a 4 de febrero de 2019, en la cual se liquida la suma de \$87.375, por concepto de cesantías y la suma de \$990, por concepto de intereses a las cesantías; sin embargo, estas liquidaciones carecen de firmas, y la investigada, hasta la presente fecha, no ha aportado prueba del pago efectivo de estos derechos laborales a favor de la ex trabajadora, limitándose a manifestar en oficio radicado en este despacho en fecha 30 de enero de 2020, que el pago de la liquidación laboral de la señora **SILVIA ANDREA MAYA** queda pendiente ya que aún no se ha llegado a un acuerdo para poder pagarla.

Con las pruebas relacionadas se encuentra acreditado, que la empresa investigada no pagó las cesantías e intereses a las cesantías a la querellante en la forma y términos descritos en la normatividad laboral. Además, las pruebas en las que se fundaron los cargos formulados no fueron controvertidas por la empresa investigada, puesto que en el término de traslado del auto de cargos y del auto de alegatos, guardó silencio, y se abstuvo de aportar o solicitar pruebas adicionales, que pudieran acreditar un comportamiento apegado a la legalidad en cuanto al pago del auxilio de cesantías y de los intereses a las cesantías.

En tercer lugar, y con respecto a la omisión de la empresa investigada de pagar a la señora **SILVIA ANDREA MAYA**, la prima de servicios proporcional al tiempo laborado, en la queja se establece que a la terminación de la relación laboral con la empresa **SERCON** no se le canceló a la querellante la respectiva liquidación laboral; obra también copia de las nóminas de los meses de enero de 2019 (folio 82) y de febrero de 2019 (folio 85) en las cuales aparece la querellante, con lo cual se acredita que la querellante fue trabajadora dependiente de la empresa investigada; obra también, a folio 316, liquidación de prestaciones sociales de la querellante, del periodo comprendido entre el 2 de agosto de 2018 al 30 de diciembre de 2018, en la cual se liquida la suma de \$359.857 por concepto por prima de servicios; obra también a folio 317, formato de liquidación del contrato de trabajo a término fijo de la querellante, del periodo laborado comprendido entre el 1º de enero a 4 de febrero de 2019, en la cual se liquida la suma de \$87.375, por concepto de prima de servicios; sin embargo, estas liquidaciones carecen de firmas, y la investigada, hasta la presente fecha, no ha aportado prueba que permita acreditar el pago efectivo de este derecho laboral a favor de la ex trabajadora, limitándose a manifestar en oficio radicado en este despacho en fecha 30 de enero de 2020, que el pago de la liquidación de la señora **SILVIA ANDREA MAYA** queda pendiente ya que aún no se ha llegado a un acuerdo para poder pagarle.

De conformidad con lo anterior, se encuentra acreditado que la empresa investigada, no pagó la prima de servicios proporcional a la querellante en la forma y términos que establece la normatividad laboral vigente. Además, las pruebas en las que se fundaron los cargos formulados no fueron controvertidas por la empresa investigada, puesto que en el término de traslado del auto de cargos y del auto de alegatos, guardó silencio, y se abstuvo de aportar o solicitar pruebas adicionales, que pudieran acreditar un comportamiento apegado a la legalidad en cuanto al pago de la prima de servicios a favor de la querellante.

En cuarto lugar, frente al incumplimiento del pago de la compensación de las vacaciones por finalización del contrato de trabajo obra en el expediente la queja interpuesta por la ex trabajadora **SILVIA ANDREA MAYA** (folio 1) en la cual se establece que a la terminación de la relación laboral con la empresa **SERCON**, no se le canceló la respectiva liquidación laboral; obran también copias de las nóminas de los meses de enero de 2019 (folio 82) y de febrero de 2019 (folio 85) en las cuales aparece la querellante, con lo cual se acredita que la querellante fue trabajadora dependiente de la empresa investigada; obra también, a folio 316, liquidación de prestaciones sociales de la querellante, del periodo comprendido entre el 2 de agosto de 2018 al 30 de diciembre de 2018, en la cual se liquida la suma de \$162.759 por concepto de vacaciones; obra también a folio 317, formato de liquidación del contrato de trabajo a término fijo de la querellante, del periodo laborado comprendido entre el 1º de enero a 4 de febrero de 2019, en la cual se liquida la suma de \$39.105, por concepto de vacaciones; sin embargo, estas liquidaciones carecen de firmas, y la investigada no aportó

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

prueba que permita acreditar el pago efectivo de este derecho laboral a favor de la ex trabajadora, limitándose a manifestar en oficio radicado en este despacho el día 30 de enero de 2020, que la liquidación de la señora **SILVIA ANDREA MAYA** queda pendiente ya que aún no se ha llegado a un acuerdo para poder pagarla.

En conclusión, con los medios probatorios aportados, se encuentra acreditado que la empresa investigada no compensó en dinero las vacaciones por terminación del contrato laboral a favor de la querellante en la forma y términos descritos en la normatividad laboral. Además, las pruebas en que se fundamentaron los cargos formulados no fueron controvertidas por la empresa investigada, puesto que en el término de traslado del auto de cargos y del auto de alegatos, guardó silencio, y se abstuvo de aportar o solicitar pruebas adicionales, que pudieran acreditar un comportamiento apegado a la legalidad en cuanto al pago del derecho a las vacaciones a favor de la querellante.

De otra parte, cabe resaltar que según el certificado de cámara de comercio que obran en el expediente, la empresa **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, su objeto social lo constituye, la de prestar asesoría y logística de profesionales y técnicos, en protección formal, de porteros con red de seguridad ciudadana preventiva con equipo de comunicaciones, a personas naturales o jurídicas en las modalidades fija y móvil de derecho público o privado con medios tecnológicos para salvaguardar bienes muebles inmuebles, a entidades residenciales comerciales y apertura y cierre de establecimientos, por lo cual la empresa investigada, presta en realidad el servicio de seguridad o vigilancia privada, sin contar con la debida autorización de la **SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**, conforme a lo regulado por el Decreto –Ley 356 de 1994, reglamentado por el Decreto 2187 de 2001, norma que tiene como objetivo establecer el estatuto para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, estableciendo que estos servicios solamente podrán prestarse mediante la obtención de licencia o credencial expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, con el fin de proteger la seguridad ciudadana, pues la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada podrá suspender o cancelar la licencia o credencial expedida a quienes violen dicha normativa, por lo cual se ordenará la remisión de las presentes diligencias a dicha autoridad para que realice la investigación del caso.

Igualmente, el ex empleador no ha logrado demostrar que haya realizado de manera completa los aportes al Sistema de Riesgos Laborales correspondientes al periodo de tiempo en que estuvieron vigente los contratos laborales con sus trabajadores, y con ello incurrió en desconocimiento de lo prescrito en la ley 1562 de 2012, por lo que se remitirá al Grupo de Riesgos Laborales de esta Dirección Territorial para lo de su competencia.

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

Este Despacho procede a imponer sanción en contra de la empresa investigada, luego de haberse comprobado que el empleador no cumplió con los deberes consagrados en las siguientes normas:

LEY 797 de 2003 - ARTÍCULO 3º: El artículo 15 de la Ley 100 de 1993, quedará así: **Artículo 15. AFILIADOS. Serán afiliados al Sistema General de Pensiones:** 1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

También serán afiliados en forma obligatoria al Sistema General de Pensiones creado por la Ley 100 de 1993, y se registrarán por todas las disposiciones contenidas en esta ley para todos los efectos, los servidores públicos que ingresen a Ecopetrol, a partir de la vigencia de la presente ley.

LEY 100 DE 1993-ARTÍCULO 22. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR, que establece: 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

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

determine el Gobierno. El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador."

Sobre el particular, en la Sentencia T-064 de 2018, la Corte Constitucional sobre la afiliación y pago al Sistema de seguridad Social, establece que esta prestación se articula como una obligación a cargo del empleador y a favor del trabajador y que originariamente se consagró como eventual solución al reconocimiento del pago pensional, en esa oportunidad el Tribunal Constitucional precisó:

Por lo tanto, se considera que el empleador al no afiliar o incumplir con el pago de las respectivas cotizaciones desconoce su obligación legal y reglamentaria, al igual que vulnera el derecho fundamental a la seguridad social del trabajador, el cual no puede verse afectado por una obligación que incumple quien lo contrata, máxime cuando las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, conforme con lo dispuesto antes en el Acuerdo 049 de 1990 y luego en la Ley 100 de 1993, pueden iniciar el cobro ejecutivo por los incumplimientos legales en los que incurran los empleadores, como por ejemplo ante la omisión en la afiliación y/o la omisión en el pago de aportes a la seguridad social de sus trabajadores, lo cual está regulado como una obligación general de los empleadores.

Con respecto a la vulneración de las normas descritas, es decir, las que establecen a cargo del empleador la afiliación y pago de los aportes al Sistema General de Pensiones de sus trabajadores, la empresa investigada aportó documentación con la cual se comprobó que realizó aportes incompletos al sistema de pensiones, una vez descontado todo el aporte al trabajador, sin que ese descuento se viera reflejado en el pago total de la cotización, siendo que los trabajadores habían laborado la totalidad del mes, por lo tanto, los aportes fueron realizados de forma inexacta en detrimento de los intereses de los trabajadores y vulnerando la disposición normativa contenida en el artículo 3º de la Ley 797 de 2003, en concordancia con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993.

Sobre la presente vulneración normativa, es necesario aclarar a la sociedad empleadora que el derecho a la seguridad social, es de rango constitucional y está previsto en el artículo 48 constitucional, y en diversos instrumentos de carácter internacional vinculantes en la legislación interna, cuya finalidad esencial es proteger al trabajador para que en los casos de desempleo, vejez, enfermedad o incapacidad laboral que le impidan obtener ingresos económicos por sí mismo, pueda continuar con una vida digna con recursos derivados del sistema de pensiones, pues eventualmente puede derivar derechos prestacionales o consolidar su derecho a la pensión de vejez o invalidez.

Además, con respecto a lo anterior esta entidad en el concepto con radicado N° 08SE201912030000024121 del 20 de junio de 2019, recuerda a los empleadores la obligación de pagar sin inexactitudes y por los valores realmente devengados al Sistema General de Pensiones, porque también pueden ser sancionados por las inexactitudes por la UGPP. Sobre el particular el precitado concepto establece: "Ahora bien, cuando la liquidación de las cotizaciones se realiza por un valor menor al real, se configura la inexactitud en el pago de aportes, que es la diferencia existente entre el valor declarado y pagado en la autoliquidación de aportes frente a los aportes que efectivamente el aportante estaba obligado a declarar y pagar, según lo ordenado por la ley, razón por la cual, será la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales, la encargada de adelantar el procedimiento sancionatorio administrativo al empleador inexacto. En razón de todo lo antes expuesto, la cotización de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión por parte del empleador deberá hacerse de conformidad con lo señalado en la normativa, a perjuicio de ser sancionado administrativamente en caso de actuar de mala fe y sin apego estricto de las disposiciones normativas precedentes".

El artículo 249 del C.S.T., que sobre el auxilio de cesantías establece: "**Artículo 249. REGLA GENERAL.** Todo empleador está 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.**" En concordancia con lo descrito en la **Ley 50 de 1990, artículo 99.-** El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características: 1ª. 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**

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

contrato de trabajo. 2ª. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente. 3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo. (...); en concordancia también con el artículo 2.2.1.3.13. del Decreto 1072 de 2015, que establece: "**Consignación cesantías y pago intereses de cesantías.** El valor liquidado por concepto de auxilio de cesantía se consignará en el fondo de cesantía que el trabajador elija, dentro del término establecido en el ordinal 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. El valor liquidado por concepto de intereses, conforme a lo establecido en la Ley 52 de 1975, se entregará directamente al trabajador dentro del mes siguiente a la fecha de liquidación del auxilio de cesantía."

Sobre el particular, en la Sentencia T - 661 de 1997 la Corte Constitucional explicó sobre el auxilio de cesantías que esta prestación social se articula como una obligación a cargo del empleador y a favor del trabajador y que originariamente se consagró como eventual remedio frente a la pérdida del empleo, en esa oportunidad el Tribunal Constitucional precisó:

"Se trata sin duda, de una figura jurídica que responde a una clara orientación social en el desarrollo de las relaciones entre empleador y trabajador, estableciéndose 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. 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".

También la jurisprudencia de la Corte Constitucional en diversas providencias ha precisado sobre el auxilio de cesantías que:

- 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.
- En caso de mora en el pago de este auxilio de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 50 de 1990, así como sus intereses, la entidad responsable de la obligación tiene el deber de reconocer y pagar una sanción moratoria consistente en un día de salario por cada día de retardo, hasta tanto se haga efectivo el pago. Para lo cual, solamente es necesario que el afectado acredite la no cancelación dentro del término previsto en las disposiciones legales.

Seguidamente, en la Sentencia SU - 448 de 2016 la Corte unificó las posturas constitucionales con respecto a la finalidad del auxilio de cesantías para precisar que es una prestación social encaminada a cubrir un período en el que el trabajador queda cesante (...).

Adicionalmente, la Corte señaló que el auxilio de cesantía ha sido concebido como un patrimonio que se forja día a día por el asalariado y que permanece en poder de los empleadores mientras subsiste el contrato

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

de trabajo. En este orden de ideas, la legislación laboral ha previsto que la empresa pague al trabajador intereses sobre las cesantías, correspondientes al 12% anual sobre el valor de las cesantías liquidadas.

En conclusión, sobre la presente infracción normativa, y aplicando la preceptiva jurisprudencial citada, debe tenerse en cuenta que el auxilio de cesantía es un ahorro a largo plazo de los trabajadores de modo que se protejan frente a contingencias como el desempleo. Sin embargo, la ley permite utilizarlas también para vivienda, un uso justificado, especialmente, para que trabajadores de ingresos bajos y medios se aseguren su casa propia ya que conservar las cesantías por largo tiempo le facilita al trabajador la compra de vivienda propia; así como contar con un ahorro para contingencias como el desempleo como ya se explicó, finalidad que no se cumple si el empleador no cancela esta prestación social a su ex trabajadora como se encuentra debidamente probado en el caso que nos ocupa, por lo que se hace necesario imponer la sanción correspondiente por el incumplimiento de la norma citada.

El artículo 306 del C.S.T. que establece: **ARTÍCULO 306. DE LA PRIMA DE SERVICIOS A FAVOR DE TODO EMPLEADO.** <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> 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. Lo anterior teniendo en cuenta que, conforme al análisis probatorio realizado en el acápite anterior, la prueba documental da certeza sobre la comisión por parte de la investigada de la presente infracción denunciada, es decir, el no pago de la prima de servicios a favor de la querellante en la forma y términos consagrados en la ley, y con dicha omisión, la consecuente afectación de los derechos laborales de la extrabajadora.

El no pago de la prima de servicios afecta los derechos de los trabajadores, pues según el Ministerio de Trabajo, la finalidad que busca esta prestación social es la redistribución de las utilidades de la empresa, es decir, del valor agregado que los empleados han aportado, de tal manera que se compense el esfuerzo de los trabajadores, sin el cual el empleador no hubiera obtenido las ganancias que incrementan su patrimonio, por lo cual se hace necesario que el empleador asuma el pago de esta prestación social en los plazos y en las condiciones fijadas en las normas laborales.

En un sentido más amplio, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C – 871 de 2014, dispuso que la prima de servicios es una compensación por otorgar a los trabajadores dados los beneficios que se generan de la prestación de sus servicios, reconociendo el valor social y económico que representa el trabajo. La Corte a su vez precisó que esta prestación no debe ser considerada participación del trabajador en las utilidades de la empresa, puesto que un empleador no puede excusarse para no pagarla en el argumento de que su emprendimiento no generó utilidades.

Aplicando la anterior preceptiva jurisprudencial se tiene que, en el presente caso, la empresa investigada desconoció el valor que en nuestra legislación se ha otorgado al pago de la prima de servicios, como remuneración a la extrabajadora **SILVIA ANDREA MAYA** por los servicios prestados, pues no pagó la prima de servicios a favor de la extrabajadora en la forma y términos descritos en la normatividad legal, por lo que es procedente imponer la sanción correspondiente.

El artículo 186 del C.S.T. que establece: **ARTÍCULO 186. DURACIÓN:** 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (...). Lo anterior en concordancia con lo prescrito por el artículo 1º de la Ley 995 de 2005; es decir, haber incumplido con la obligación de conceder las vacaciones como descanso remunerado a sus trabajadores y de compensarlas una vez terminado su contrato laboral, infracción que se encuentra debidamente acreditada en el presente caso tal y como se ha explicado, pues la prueba documental ofrece certeza sobre el desconocimiento del derecho al disfrute y compensación en dinero de las vacaciones a favor de la ex trabajadora querellante y a cargo del empleador, y que con dicha omisión, en últimas se afectaron gravemente los derechos laborales de la querellante.

Sobre el derecho a las vacaciones como descanso remunerado la Corte Constitucional en la sentencia **C – 035 de 2005**, ha estimado que la finalidad de las vacaciones consiste en la necesidad de reponer las fuerzas

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

perdidas del trabajador por "el simple transcurso del tiempo laborado (...)", y que su propósito principal es permitir el descanso de los trabajadores, cuando estos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de recuperar sus fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la empresa, por lo cual se hace necesario que el empleador conceda a sus trabajadores el disfrute de las vacaciones como descanso remunerado en las condiciones fijadas por las normas laborales citadas, con el fin de garantizarles la recuperación de las fuerzas perdidas por el esfuerzo laboral, y la conservación y mantenimiento de su salud física y mental; si ello no ocurre de esta manera, se afecta el derecho protegido por la norma en cita, lo que ocurre en el caso que nos ocupa, por lo cual se torna necesario imponer la sanción correspondiente.

Finalmente, el Despacho considera que las omisiones e infracciones legales de la empresa investigada, con respecto a las normas legales enlistadas, es decir, la cotización incompleta al Sistema General de Pensiones, la falta de pago de la prima de servicios, la falta de pago el auxilio de cesantía y los intereses a las cesantías y la falta de pago de las vacaciones por terminación del contrato, son infracciones graves con las cuales se vulnera el bien jurídico tutelado al mínimo vital y móvil de la ex trabajadora de la investigada, y su derecho fundamental a la seguridad social, y por ende, se vulnera su derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, en consecuencia, a la empresa investigada se le atribuye los elementos de responsabilidad subjetiva, por cuanto, no actuó con la suficiente diligencia para proteger los bienes jurídicos tutelados, cuando le era exigible un comportamiento apegado a las normas laborales; además, porque el solo hecho de la omisión de estas obligaciones causa inmediatamente un daño correlativo al trabajador de la empresa investigada ya que los bienes antes descritos se encuentran desprotegidos al no percibir el pagos por prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías), y al no ser cancelados los aportes completos al Sistema General de Pensiones, lo que finalmente conlleva a afectar el derecho a la remuneración, al derecho al mínimo vital y móvil, y el derecho a la seguridad social, y por ende, el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, como se explicó, tal y como lo protege el artículo 25 de nuestra Carta Política.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA DECISIÓN

El procedimiento administrativo sancionatorio se entiende como una actuación administrativa reglada en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y en el caso concreto, en cuanto a las funciones de inspección, vigilancia y control de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, por lo reglamentado en la Ley 1610 de 2013, en la cual se establece, que las autoridades administrativas del trabajo, investigan y sancionan las infracciones al derecho individual, adoptando una decisión con fundamento en la Ley.

La sanción es la consecuencia o efecto impuesto al investigado, cuando se evidencian disposiciones vulneradas en materia laboral o norma específica, tal como se ha venido exponiendo y sustentando a lo largo de este acto administrativo.

En cuanto a la finalidad que persigue la potestad sancionadora de la administración, autores como Fernando Garrido-Falla afirman que la potestad sancionadora tendría una finalidad represiva para cuando la obligación impuesta por la administración no se haya cumplido. Quien concluye que la potestad sancionadora de la administración tiene como fundamento común que ambas han sido establecidas para asegurar el cumplimiento de los deberes genéricos que los individuos tienen ante el Estado, es decir, que derivan de su situación general de sumisión. Francisco García Gómez de Mercado, quizás atendiendo los nuevos roles de la administración, sostiene que: "el castigo no debe entenderse de un modo puramente retributivo sino también preventivo (...) y constituye un plus sobre las demás consecuencias desfavorables de la conducta ilícita"¹. En Colombia, para Gustavo Penagos, al referirse a la naturaleza no penal de las sanciones administrativas, y teniendo en cuenta el órgano que las impone, la actuación de la que surge y de la finalidad que persiguen, la potestad sancionadora de la administración tiene como finalidad lograr la eficacia de la administración².

¹ Francisco García-Gómez de Mercado, Sanciones administrativas. Garantías, derechos y recursos del presunto responsable (Comares, Granada, 2007)

² Gustavo Penagos, El acto administrativo, 306 (Ediciones Librería del Profesional, Bogotá, 1992).

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

Habiendo dicho lo anterior, tenemos que en el presente caso la sanción se torna necesaria, precisamente porque se trata de erradicar de las relaciones jurídicas que se dan entre empleadores y trabajadores, conductas como las que aquí se han investigado, pues estas resultan lesivas y regresivas frente a, no solo, los derechos mínimos de los trabajadores sino a sus derechos fundamentales y en concreto con su dignidad.

El artículo 53 constitucional, establece aquellos principios mínimos fundamentales del trabajo, en los siguientes términos: "(...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".

En el presente caso, esos principios mínimos han sido vulnerados por las conductas y omisiones de la investigada sobreviniéndole, en consecuencia, la sanción que en derecho corresponda, conforme a las normas citadas como infringidas y analizadas en el presente acto administrativo.

D. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Como se evidencia entonces, la empresa investigada se abstuvo de cumplir con sus obligaciones y habiéndose encontrado debidamente probada la violación a las disposiciones legales anteriores, dará lugar a la imposición de las sanciones consagradas en la legislación laboral, artículo 486 del C.S.T., consistente en multa 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.

Además, como se encuentra probada también la falta de cotización al SGSS-S-P-, se dará aplicación al artículo 5° de la Ley 828 de 2003, que establece que cuando se trate de sanciones consistentes en multas, éstas no podrán ser inferiores al cinco por ciento (5%) de lo dejado de pagar.

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

- “1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados. (...).
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.”

Se toma en cuenta el primer criterio, puesto que como ya se advirtió, la investigada afectó los bienes jurídicos tutelados al mínimo vital, a la dignidad en el trabajo y seguridad social al omitir el pago de las prestaciones sociales y de aportes al Sistema General de Pensiones de conformidad a la normatividad legal vigente.

Adicionalmente, estos mismos bienes jurídicos al trabajo en condiciones dignas y justas y a la seguridad social de los extrabajadores dependientes de la parte investigada fueron afectados por la investigada al no haber cotizado de manera completa a su favor en los fondos de pensiones, reiterándose que se trata de un derecho irrenunciable.

Sea pertinente resaltarle a la empresa investigada el alto valor que se otorga al derecho a la seguridad social de los trabajadores al tratarse de un derecho elevado al rango de constitucional establecido en el artículo 48 de nuestra Carta Política, el cual dice: “Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social”, luego, el artículo 53 *ibidem* indica que como principio mínimo fundamental está la garantía

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

a la seguridad social del trabajador, norma que le endilga el carácter de derecho de segunda generación, es decir, de contenido económico, social y cultural.

Tal prerrogativa constitucional también la podemos encontrar regulada en el artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos de la Persona, en el que se afirma que protege contra la desocupación, vejez e incapacidad que provenga por cuestión exógena a su propia voluntad y que tenga como resultado la imposibilidad física o mentalmente para adquirir medios de subsistencia.

De igual manera, lo encontramos en el artículo 9° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que a su tenor reza: "Artículo 9. Derecho a la Seguridad Social. 1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes".

De dichas normas se concluye que el derecho a la seguridad social no tiene otro fin más que el de proteger al trabajador para que en los casos de desempleo, vejez, enfermedad o incapacidad laboral que le impida obtener ingresos económicos por sus propias manos, pueda continuar con una vida digna con recursos derivados de este derecho, derecho que solo se consolida cuando se han realizado los aportes correspondientes.

De otra parte, en el presente caso, la investigada no ha aportado la prueba que demuestre que han liquidado y pagado las prestaciones sociales conforme a la Ley, como tampoco la que acredite que han realizado los aportes completos al Sistema General de Pensiones a favor de sus trabajadores mientras se encontraban vigentes los contratos laborales. Tales omisiones constituyen un beneficio económico innegable para la empresa empleadora, por lo cual para la graduación de la sanción también se aplica el numeral 2° del artículo 12 ley 1610 de 2013.

Ahora bien, con estas omisiones descritas, se denota una fehaciente falta de prudencia y diligencia por parte de la empresa investigada al momento de dar aplicación a la normatividad laboral, puesto que la Ley es de conocimiento público y de estricto cumplimiento que todo empleador está en la obligación de acatar, sin embargo, como ya se logró comprobar durante el trámite del proceso que nos ocupa, la investigada no se acogió al ordenamiento jurídico ni trató de subsanar su comportamiento respecto a las normas violadas, conforme a lo anterior para la graduación de la sanción también se aplica lo descrito en el numeral 6 del artículo 12 ley 1610 de 2013.

El criterio descrito en el numeral 9° del artículo 12 de la ley 1610 de 2013 también se toma en cuenta, ya que nuestra Constitución Política reconoce y garantiza los Derechos Humanos elevándolos a la categoría de constitucionales y clasificándolos en Derechos Fundamentales o también conocidos como de primera generación; derechos sociales, económicos y culturales o de segunda generación y derechos colectivos y del ambiente o de tercera generación. En el presente caso, encontramos dentro de los derechos de segunda generación el bien jurídico del mínimo vital y móvil y garantía a la seguridad social que se encuentran dentro de los principios mínimos fundamentales que consagra el artículo 53 y que forma parte de los derechos de segunda generación, derechos que fueron afectados de la forma que ya se explicó a lo largo de este acto administrativo.

Por último, atendiendo a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, este Despacho procederá a imponer sanción en contra de la investigada consistente en una multa conforme a los parámetros expuestos en artículo 486 numeral 2° del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la Ley 1610 de 2013. Así mismo, se atenderán los criterios fijados por la Circular N° 0069 del 23 de noviembre de 2020, proferida por el Ministerio del Trabajo, que, al respecto, establece:

"Al tenor de lo establecido en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", la Oficina Asesora Jurídica encuentra meritorio recordar que las decisiones de la administración al momento de imponer una sanción deben ser expedidas y motivadas con apego al principio de congruencia; además de atender los principios de proporcionalidad y razonabilidad de las sanciones y multas impuestas por las entidades, pues obsérvese que no solo la congruencia entre los hechos y la decisión que sobre los mismos se adopte son importantes en

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

materia sancionatoria administrativa. Ello cobra gran relevancia en la medida que la imposición de las sanciones se hace de manera proporcional y razonable a la gravedad de la falta cometida, revistiendo las decisiones de plena seguridad jurídica, ante lo cual es necesario hacer remisión al artículo 3 de la Ley 1437 de 2011, que expone la importancia de la aplicación de los principios como herramientas jurídicas interpretativas y valorativas en los procesos administrativos de carácter sancionatorio, y la importancia que ello tiene en el apego y respecto de debido proceso administrativo".

Es entonces la garantía de la seguridad jurídica a la que se debe apuntar con la actuación administrativa sancionatoria, lo cual no es posible sin observarse los principios de: legalidad, proporcionalidad y razonabilidad en la imposición de la sanción que corresponda.

En mérito de lo anterior, la Inspectora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de La Dirección Territorial de Nariño en uso de sus facultades legales,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa **SERVICIOS COMERCIALES DE NARIÑO S.A.S. SERCON S.A.S.**, identificada con el NIT. 900633981-1, con dirección del domicilio principal y de notificación judicial en la calle 12 F N° 5 -10 del barrio El Pilar o en la manzana 13 casa 16 del barrio Agualongo de la ciudad de Pasto (Nariño); con teléfono comercial 1 N° 3157200649; con correo electrónico: seguridadsercon@hotmail.com, representada legalmente por el señor **HENRY ARCOS GALLARDO**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 98.358.516, o por quien haga sus veces, según lo determina el certificado de existencia y representación legal que reposa en el expediente, con una multa equivalente a **DIEZ (10) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, es decir, con una suma igual a **VEINTE MILLONES DE PESOS M.CTE. (\$20.000.000)**, equivalentes a 263 UVT, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de este acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El pago correspondiente a la multa impuesta en el artículo primero, deberá ser consignado a través del botón baner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la cuenta denominada DTN-OTRAS TASAS MULTAS Y CONTRIBUCIONES NO ESPECIFICADAS ENTIDADES, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT). La copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico: eamontano@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del grupo de Tesorería del Ministerio de Trabajo: mmosquera@mintrabajo.gov.co y mcgarcia@mintrabajo.gov.co. 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 cobraran intereses moratorios a la tasa legalmente prevista correspondiente al 12% anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el artículo 9 de la ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la ley.

ARTÍCULO TERCERO: Remitir las presentes diligencias a la **SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**, con el fin de que se investiguen presuntas conductas de la empresa investigada sobre infracciones al estatuto para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada.

ARTÍCULO CUARTO: Remitir las presentes diligencias al Grupo de Riesgos Laborales de la Dirección Territorial de Nariño, con el fin de que se investiguen presuntas omisiones de los investigados en cuanto a la afiliación y pago de aportes al sistema de Riesgos Laborales durante la vigencia de la relación laboral de sus trabajadores.

ARTÍCULO QUINTO: NOTIFICAR personalmente a las partes jurídicamente interesadas, advirtiéndoles que contra la presente procede recurso de reposición y en subsidio apelación dentro de los diez (10) días

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

siguientes a la notificación personal o por aviso, según sea el caso, de acuerdo con lo establecido en los artículos 74, 76 y 77 del C.P.A.C.A.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Yamile Pantoja Bastidas

YAMILE PANTOJA BASTIDAS

INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN

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

Proyectó: Yamile P.
Revisó y aprobó: Erika M.