

 MINTRABAJO	No. Radicado	00SE2018726600100001267
	Fecha	2018-04-26 10:58:33 am
Remitente	Sede	D. T. RISARALDA
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - RISE
Destinatario		OPERA BAR PEREIRA
Anexos	0	Folios 1



COR0BSE2018726600100001267

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Pereira, 26 de abril 2018

Señor  
WILSON VERGARA CANO  
Propietario  
OPERA BAR PEREIRA  
Calle 2 5-43  
Pereira Risaralda

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO**

Respetado Señor,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor WILSON VERGARA CANO, propietario del establecimiento OPERA BAR PEREIRA, de la Resolución 00126 de fecha 5 de marzo 2018, proferida por la COORDINADORA GRUPO PIVC RC-C, a través de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio.

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 26 de abril al 2 de mayo 2018, además 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 diez (10) días hábiles para presentar los descargos de ley.

Atentamente,



MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE  
Auxiliar Administrativa

Anexo: Cinco (5) folios.

Transcriptor: Elaboró: Ma. Del Socorro S.

Nota: C:\Documents and Settings\Admin\Escritorio\Oficio Formal Cargos 2012.doc



## MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 00126  
(05 de marzo de 2018)

"Por medio de la cual se resuelve 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 y Resolución 3111 de 2015.

### I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al señor **WILSON VERGARA CANO** identificado con cédula de ciudadanía No. 10.018.666 en su condición de propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR PEREIRA** ubicado en la calle 24 número 5 - 43, en la ciudad de Pereira, Risaralda, correo electrónico: [wilsonvercano@yahoo.com](mailto:wilsonvercano@yahoo.com) y con teléfono: 3137268088, teniendo en cuenta los siguientes:

### II. HECHOS

Con radicado interno 7269 de fecha 13 de octubre de 2016, se recibe en este despacho memorando enviado por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, Maria Esperanza Acevedo, asignada al Grupo de Atención al Ciudadano de esta Dirección Territorial, escrito en el que ponen en conocimiento presuntas violaciones a la normatividad laboral relacionadas con la contratación de menor de edad sin la autorización del Ministerio del Trabajo, no pago de salario, no pago de prestaciones sociales, ni afiliación a la seguridad social (folio 1 y 2).

A través del Auto No. 3612 del 13 de octubre de 2016, este despacho inició Averiguación Preliminar en contra del señor **WILSON VERGARA CANO** identificado con Cedula de Ciudadanía No. 10.018.666 en su condición de propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR PEREIRA** por presuntas violaciones a la Ley Laboral, relacionadas con la contratación de menor de edad sin la autorización del Ministerio del Trabajo, no pago de salario, no pago de prestaciones sociales, no afiliación a la seguridad social por parte del empleador antes mencionado, comisionando al Inspector de Trabajo y Seguridad Social **SILVIO ULISES LOPEZ CAICEDO**, para practicar las Pruebas y las Diligencias que sean pertinentes y tiendan a esclarecer los hechos objeto de indagación (folio 3).

Por oficio 7266001 - 03741 del 18 de octubre de 2016, se le comunicó al propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR**, señor **WILSON VERGARA CANO**, el inicio de la Averiguación Preliminar y se le envió copia del Auto No. 3612 del 13 de octubre de 2016 (folio 4 a 8).

Mediante oficio 7266001- 03786 del 20 de octubre de 2016, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social asignado **SILVIO ULISES LOPEZ CAICEDO** cita a rendir ratificación y declaración juramentada a la implicada en la Queja **VIFANNY YISEL ZUÑIGA DIAZ** para el día 27 de octubre a las 03:00pm en compañía de los padres, citación la cual también se envió vía mail a la dirección electrónica suministrada por esta parte (folios 9 y 10).

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

El 27 de octubre de 2016 se practicó diligencia de ratificación y declaración Juramentada a **VIFANNY YISEL ZUÑIGA DIAZ** trabajadora del establecimiento de comercio **OPERA BAR PEREIRA** (folio 11).

El día 17 de noviembre de 2016, se practicó por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social asignado Doctor **SILVIO ULISES LOPEZ CAICEDO**, inspección de carácter general en las instalaciones del establecimiento de comercio **OPERA BAR PEREIRA** la cual fue infructuosa ya que solo fue atendido por la administradora la cual manifestó que toda la información la daría su empleador al Ministerio, por lo que se procedió a dejarle la respectiva acta para su información (folios 12).

Por medio del memorando 08SE2017726600100000261 del 24 de febrero de 2017 el Inspector de Trabajo y Seguridad Social asignado **SILVIO ULISES LOPEZ CAICEDO**, le remite a la Coordinadora del Grupo IVC-RCC de la Territorial Risaralda la elaboración de un proyecto de acto administrativo en el caso de **WILSON VERGARA CANO** propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR** y el expediente para lo de su competencia (folio 13 al 15).

Mediante Auto N°00602 del 24 de febrero de 2017, este despacho formuló cargos y ordenó la apertura de procedimiento administrativo sancionatorio en contra del señor **WILSON VERGARA CANO** identificado con Cedula de Ciudadanía No. 10.018.666 en su condición de propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR** ubicado en la calle 24 N°5 - 43, en la Ciudad de Pereira – Risaralda, con correo electrónico: wilsonvercano@yahoo.com y con Teléfono: 313 7 26 80 88, por las presuntas violaciones a la normatividad laboral, en materia de no dar aplicación a lo dispuesto en materia de contratar menores de 18 años de edad sin la autorización del Ministerio del Trabajo y la no afiliación, ni el pago de seguridad social de estos, asignando al Inspector de Trabajo y Seguridad Social **SILVIO ULISES LOPEZ CAICEDO**, para que rinda el respectivo informe y proyecte la resolución respectiva (folios 16 al 18).

A través de los oficio 08SE2017726600100000372 del 01 de marzo de 2017, 08SE2017726600100000724 del 24 de marzo de 2017, respectivamente, se le solicita al querellado, señor **WILSON VERGARA CANO** comparecer a este despacho para la notificación del N°00602 del 24 de febrero de 2017 y se le remite copia de este, dicho Auto fue notificado por aviso cumpliendo lo establecido para ese tipo de notificación, a su vez se les realizó la trazabilidad web por la página de la empresa de correos 4-72 a los oficios enviados y figura que fueron recibidos (folio 19 a 24).

Por Auto No. 01192 del 19 de abril de 2017, se decreta la etapa probatoria y se corre traslado al señor **WILSON VERGARA CANO** propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR**, para que solicite y aporte las pruebas que pretenda hacer valer dentro del procedimiento administrativo sancionatorio de la referencia, a su vez dicho Auto se le envió por medio del oficio 08SE2017726600100000221 del 27 de abril de 2017 y vía mail al correo registrado para notificaciones en el certificado de existencia y representación legal de cámara de comercio; respecto del oficio enviado se efectuó devolución por la empresa de correo aduciendo dirección cerrada (folios 25 al 30).

Mediante los oficio 08SE2017726600100000556 del 27 de junio de 2017, 08SE2017726600100000570 del 28 de junio de 2017, respectivamente, se le solicita al querellado, señor **WILSON VERGARA CANO** comparecer a este despacho para diligencia de declaración juramentada y se le solicita información y documentación para que obre como prueba dentro del procedimiento administrativo sancionatorio, dichos oficios se enviaron a su vez vía mail al correo registrado para notificaciones en el certificado de existencia y representación legal de cámara de comercio; respecto de estos oficios se efectuó devolución por la empresa de correos aduciendo establecimiento cerrado por segunda vez (folio 31 a 35).

Por Auto No. 000346 del 14 de febrero de 2018, se corre traslado al señor **WILSON VERGARA CANO** propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR**, 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 08SE2017726600100000435 del 15 de febrero de 2018 y vía mail al correo registrado para notificaciones en el certificado de existencia y representación legal de cámara de comercio por el querellado (folios 36 a 38).

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

### III. AUTODE FORMULACION DE CARGOS

A través del Auto No. 00602 del 24 de febrero de 2017, este despacho formuló cargos y ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra del señor **WILSON VERGARA CANO** identificado con cedula de ciudadanía No. 10.018.666 en su condición de propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR**, por las presuntas violaciones a la normatividad laboral, en materia de no dar aplicación a lo dispuesto en materia de contratar menores de 18 años de edad sin la autorización del Ministerio del Trabajo y la no afiliación, ni el pago de seguridad social de estos, los cargos imputados fueron:

*"PRIMERO: Presunta violación a los artículos 113, 114 y 115 de la Ley 1098 de 2006 y el artículo 31 del Código Sustantivo de Trabajo, por presuntamente contratar a un menor de 18 años sin el lleno de los requisitos establecidos en las normas y no cumplir las obligaciones propias del contrato, como lo establece la ley.*

*SEGUNDO: Presunta violación a los artículos 17 y 22 de la ley 100 de 1993, por presuntamente no pagar la seguridad social – pensiones, como lo establece la ley."*

De encontrarse probada la violación a las disposiciones legales anteriores dará lugar a la imposición de las sanciones consagradas en la Legislación Laboral el Régimen de Seguridad Social Integral, 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.

### IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Aportadas por parte del empleador y/o empresa a solicitud del Ministerio del Trabajo:

Ninguna.

Solicitadas por la parte que interpuso la Queja:

Ninguna.

Decretadas y practicadas de oficio:

1. Citación para ratificación y declaración a **VIFANNY YISEL ZUÑIGA DIAZ** Trabajadora del establecimiento de comercio **OPERA BAR**.
2. Inspección de carácter general o vista en las instalaciones del establecimiento de comercio **OPERA BAR**, en Pereira.
3. Citación para declaración juramentada al señor **WILSON VERGARA CANO** propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR**.
4. Solicitud de documentos e información al señor **WILSON VERGARA CANO** propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR** para que obren como prueba.

### V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

No hizo uso del derecho a presentar los descargos, no compareció a notificarse y hubo necesidad de hacer la notificación mediante aviso, ni alegó nada al respecto de la ocurrencia de los hechos denunciados por la trabajadora.

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

## VI. 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, 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 LAS PRUEBAS

Al entrar a analizar los hechos que originaron la querrela, es necesario en primera medida hacer referencia a que los hechos que dan origen a esta queja y como puede observarse en el transcurrir del procedimiento en particular adelantado versan sobre la presunta violación a la normatividad laboral vigente y disposiciones sociales determinadas por el Ministerio del Trabajo; para este caso en particular la presunta violación a las normas sobre la prohibición de contratar menores de 18 años de edad sin la autorización del Ministerio del Trabajo y la no afiliación, ni el pago de seguridad social de estos, por parte del señor **WILSON VERGARA CANO** propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR**, respecto del análisis y valoración de todo el material probatorio como lo son las pruebas decretadas, practicadas y las allegadas a la actuación durante las etapas del procedimiento administrativo, observemos lo siguiente:

La no presentación de la documentación y pruebas solicitadas al querrellado, la inspección de carácter general realizada en las instalaciones del establecimiento de comercio, la ratificación y declaración juramentada de la querellante.

En cuanto al análisis y la valoración de los hechos con el material probatorio recopilado, con el fin de resolver de forma coherente y adecuada la queja presentada en relación con el querrellado, se tiene de presente que el señor **WILSON VERGARA CANO** propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR** no allegó en el transcurso de toda la investigación (esto es, tanto en la etapa de averiguación preliminar como en la del procedimiento administrativo sancionatorio) ni la documentación ni la información solicitada como prueba, para que obrara en esta, haciendo énfasis especialmente en la documentación e información relacionada con el tema de prueba que para el caso en particular se refiere a la contratación de personal menor de 18 años de edad con autorización del Ministerio del Trabajo y la afiliación más el pago de seguridad social de Trabajadores, lo cual nunca presentó, ni intentó al menos acercarse a la entidad con alguna explicación o solicitud al respecto, teniendo en cuenta que recibió las primeras comunicaciones enviadas y en especial las recomendaciones hechas por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social asignado en la vista o inspección general en el establecimiento de comercio **OPERA BAR** donde se le recalcó a la persona que atendió la diligencia, señora **LIZETH SOTO NAVARRO**, en calidad de administradora, que le informara al propietario del establecimiento la necesidad de presentarse con urgencia en la Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo (ver folios 12, 23 y 24); por lo anterior se concluye con las otras pruebas recolectadas se percibe una vulneración a las normas legales establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo las cuales se adecuan típicamente con lo denunciado en la querrela, como se puede observar con claridad en los medios probatorios que obran en el expediente, los cuales solicitó este despacho y se analizaron detalladamente por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social asignado.

Respecto la ratificación y declaración de la quejosa **VIFANNY YISEL ZUÑIGA DIAZ** trabajadora del establecimiento de comercio **OPERA BAR** esta manifiesta, bajo la gravedad del juramento que se ratifica en las denuncias de la querrela, denunciando algunos hechos como el no pago de salario, ni la afiliación ni el pago de seguridad social y que le manifestó al empleador su condición de menor de 18 años al

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

momento de iniciar la relación laboral a lo cual este manifestó que no podría trabajar por esa razón, pero a los días procede a contratarle.

Manifestaciones la cuales se transcriben a continuación:

...  
una vez escuchadas las condiciones civiles procede el despacho a realizar las siguientes indagaciones: **PREGUNTADO: Manifieste al Despacho por cuanto tiempo laboro en con el señor Wilson en opera bar** **CONTESTADO: por un tiempo de 15 días en el mes de septiembre de 2016.**

**PREGUNTADO: Manifieste al Despacho si alcanzo a recibir alguna parte de salario y prestaciones sociales proporcionales o liquidación al terminar su contrato y cuál fue el motivo de la terminación** **CONTESTADO: no recibí ni salario ni liquidación ni nada y el motivo de la terminación fue porque no me quiso pagar.**

**PREGUNTADO: Manifieste al Despacho si alcanzo a trabajar algún domingo y si le hicieron los pagos con el respectivo recargo de dominical** **CONTESTADO: si alcance a trabajar un domingo, pero no me lo pago, los demás domingos no abrí porque no quiso.**

**PREGUNTADO: Manifieste al Despacho si trabajo horas extras y si le hicieron los pagos con el respectivo recargo de estas** **CONTESTADO: si trabajé horas extras entre semana y no me fueron pagadas.**

**PREGUNTADO: Explíqueme al despacho si el empleador la afilio a seguridad social y desde cuando** **CONTESTADO: no señor no me afilio.**

**PREGUNTADO: Explíqueme al despacho cual era labor que desempeña, horarios y días en que labora** **CONTESTADO: yo trabajaba limpiando y cocinando de martes a jueves de 4 de la tarde a 2 de la mañana y de viernes a domingo de 4 de la tarde a 4 de la mañana.**

**PREGUNTADO: Explíqueme al despacho que salario devengaba y que clase de contrato tenía** **CONTESTADO: \$850.000 pesos mensuales y teníamos un contrato verbal.**

**PREGUNTADO: Manifieste al Despacho cuantos compañeros o trabajadores laboro en opera bar** **CONTESTADO: ninguno yo trabajaba sola.**

**PREGUNTADO: Manifieste al Despacho que edad tenía al iniciar a trabajar en opera bar** **CONTESTADO: 17 años.**

**PREGUNTADO: Manifieste al Despacho si le informo al empleador que para la fecha que inicio a trabajar era menor de edad y que manifestó este al respecto** **CONTESTADO: si se lo manifesté, inicialmente dijo que no podía trabajar con él por esa razón, pero a los pocos días decidió contratarme.**

**PREGUNTADO: Manifieste al Despacho con exactitud cuando termino la relación laboral en opera bar y en qué fecha exacta cumplió la mayoría de edad** **CONTESTADO: termine en opera el 1 de octubre y cumplí los 18 el 14 de octubre.**

**PREGUNTADO: ¿Desea agregar, corregir o enmendar algo al contenido de la presente Declaración?** **CONTESTADO: no.**

... (Subrayado y negrillas por el despacho, ver folio 11).

De acuerdo al análisis y valoración del recaudo probatorio arrojado a este procedimiento administrativo sancionatorio como lo son la inspección o visita de carácter general realizada al establecimiento de comercio OPERA BAR y la ratificación en declaración juramentada de quejosa VIFANNY YISEL ZUÑIGA DIAZ, se puede concluir que la querrela la cual es objeto de prueba en esta investigación encuentran respaldo en estas, al quedar probado lo manifestado en dicha querrela, más aun con la renuencia del empleador a ejercer su derecho de defensa y debido proceso, la cual queda evidenciada con el silencio de este, a pesar de las múltiples comunicaciones enviadas (de las cuales recibió las iniciales y hubo devolución de otras, pero también se enviaron vía mail) y de la inspección o visita de carácter general en la cual se le informo a la administradora del establecimiento del inicio de una averiguación preliminar en contra del propietario del establecimiento; lo anterior hace ratificar los cargos endilgados, ya que se observa de bulto al hacer la valoración de los hechos con las pruebas, que sin lugar a alguna duda y de manera plena se configuro una violación a la normatividad en relación, y en consecuencia se haría objeto de sanción.

Finalmente en razón de todas las pruebas que obraron en esta caso se debe tener en cuenta que ~~estas~~ se valoraron cada una de forma individual y de acuerdo a las reglas de la sana critica, y como resultado

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

de dicha valoración, se tiene que, el material probatorio referido en conjunto constituyen plena prueba puesto que no se contradicen ni fueron impugnados, ni tachados, por el contrario se complementan y así ayudan o son el sustento para determinar y confirmar los cargos formulados materia de este procedimiento administrativo sancionatorio.

#### B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

Procede este despacho a realizar una valoración jurídica en relación con los hechos probados y los cargos formulados en analogía con las normas en que se soporta con el fin de exponer los argumentos jurídicos que mantengan las imputaciones para determinar la objetividad de la violación sustentada en lo siguiente:

Los cargos formulados al señor **WILSON VERGARA CANO**, en su condición de propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR** en su condición de empleadora fueron los siguientes:

*"PRIMERO: Presunta violación a los artículos 113, 114 y 115 de la Ley 1098 de 2006 y el artículo 31 del Código Sustantivo de Trabajo, por presuntamente contratar a un menor de 18 años sin el lleno de los requisitos establecidos en las normas y no cumplir las obligaciones propias del contrato, como lo establece la ley.*

La Ley 1098 de 2006 contempla en sus artículos 113, 114 y 115 lo siguiente:

*"Artículo 113. Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.*

*La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:*

- 1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente;*
- 2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.*
- 3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.*
- 4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.*
- 5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.*
- 6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.*
- 7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.*

***Parágrafo.** La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.*

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

**Artículo 114. Jornada de trabajo.** *La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:*

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

**Artículo 115. Salario.** Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente."

El artículo 31 del Código Sustantivo del Trabajo

**"ARTICULO 31. TRABAJO SIN AUTORIZACION.** Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto empleador estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario de trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al empleador con multas."

El segundo cargo formulado fue:

**"SEGUNDO:** Presunta violación a los artículos 17 y 22 de la ley 100 de 1993, por presuntamente no pagar la seguridad social – pensiones, como lo establece la ley."

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

**"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 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.

...

**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." (Negrillas y Subrayado por el Despacho).

Observando la delimitación anterior de las presuntas normas que se estarían violando por el empleador **WILSON VERGARA CANO** propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR** y al hacer la adecuación típica de dichas normas con los hechos manifestados en la querrela, el respectivo análisis, más confrontarse con las pruebas que obra en procedimiento administrativo sancionatorio, se determina que el empleador incurrió en el incumplimiento de dicha legislación y por ende ha vulnerado una a una la normatividad invocada, lo cual queda demostrado contundentemente con las pruebas que obran en el expediente las cuales confirman las sindicaciones de la querrela, concretamente la prueba más relevante



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

para este caso como es la declaración juramentada de la joven **VIFANNY YISEL ZUÑIGA DIAZ**, seguidamente se deja de presente en razón de la normas analizadas sobre la protección a los adolescentes, que el empleador era consciente del no cumplimiento de mayoría de edad (18 años) de la joven, porque esta se lo informo antes de que le contratara y a su vez este entendía de todo lo que relacionado con esa situación pero la final se decide a contratarla como lo manifiesta está en su declaración, por otra parte en razón de la no concurrencia a la investigación por parte del empleador, se debe tener claro que a pesar que algunas comunicaciones que se realizaron fueron devueltas por la empresa de correos, con la visita o inspección general realizada al establecimiento de comercio de su propiedad y en la cual estaban presente varios de los trabajadores a los cuales se les hizo especial recomendación de informar al propietario para que se acercase a las oficinas del Ministerio del Trabajo Territorial Risaralda, este tuvo que enterarse de la situación, pero hasta la fecha no ha concurrido, con lo que no demuestra interés en aclarar al menos o ejercer su derecho de defensa a las sindicaciones de la queja.

Al decantar la anterior valoración de las pruebas y el anterior análisis lógico de los hechos con la normatividad del caso, se concluye que se configura mérito para confirmar los cargos imputados en relación con los hechos, pruebas y preceptos jurídicos materia de este caso y por consiguiente lo hace objeto de sanción.

#### C. RAZONES EN LAS QUE SE FUNDAMENTA LA DECISIÓN

Considera el despacho de conformidad con la función de policía administrativa que nos otorga la Ley 1610 de 2013, que el señor **WILSON VERGARA CANO**, no ha dado aplicación y cumplimiento a las normas laborales en materia de la contratación de menores de 18 años de edad con la autorización del Ministerio con lo que incurrió en la violación de los artículos 30 y 31 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 113,114,115 de la Ley 1098 de 2006, a su vez no ha dado aplicación y cumplimiento a las normas laborales en materia del pago de aportes a la seguridad social integral en pensiones con lo que incurrió en la violación de los Artículos 17 y 22 de la Ley 100 de 1993, disposiciones sociales concordantes con la normatividad laboral colombiana, posición que obedece al resultado del análisis de todo el material probatorio arrojado a la investigación en relación con los cargos primero y segundo formulados en el Auto N°00602 del 24 de febrero de 2017, razón o motivo por la cual lo hacen objeto de la sanción de multa de acuerdo a lo establecido en el Artículo 486 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo.

La sanción cumplirá en el presente caso una función de protección al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y concordantes en materia laboral, específicamente en lo que se refiere al pago de aportes a la seguridad social integral en pensiones.

#### D. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Adicional a los criterios relacionados anteriormente, este despacho refiere presupuestos legales necesarios para la imposición de una sanción y que dan sustento a sus funciones de policía administrativa laboral:

**La vigencia o subsistencia del quebrantamiento normativo:** el señor **WILSON VERGARA CANO**, no ha dado aplicación y cumplimiento al Código Sustantivo del Trabajo y a las disposiciones sociales concordantes con la legislación laboral colombiana con lo que incurrió en la violación de los artículos 30 y 31 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 113,114,115 de la Ley 1098 de 2006 y los artículos 17 y 22 de la Ley 100 de 1993.

**Tasación de la sanción:** Finalmente observados los presupuestos expuestos el despacho y en particular por la violación de la normatividad vigente, teniendo en cuenta:

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

**La gravedad de la falta, la acción del empleador contraría el espíritu del legislador,** atenta contra el orden jurídico-institucional que pretende hacer valer los derechos fundamentales del trabajo.

Según el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013:

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

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

Para el caso en particular del investigado y para efectos de determinar la graduación de la sanción con base en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se observa la concurrencia de los siguientes criterios establecidos en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013:

...

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

...

El cual se debe entender en el sentido de que como empleador y tratándose de una adolescente menor de 18 años de edad, este debió procurar actuar aplicando de manera diligente lo establecido en la Ley para estos casos y respetar los postulados del estado social de derecho que protege y garantiza los derechos constitucionales de la niñez y la adolescencia, más aun tratándose de la relación de estos con situaciones de carácter laboral, el cual es un tema álgido en nuestro país en la actualidad, donde los entes gubernamentales como el Ministerio del Trabajo estamos luchando por la erradicación del trabajo infantil y que se respete lo establecido por la legislación para los casos en que un adolescente pueda laborar.

En mérito de lo expuesto, este Despacho

## VII. RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR** al señor **WILSON VERGARA CANO** identificado con cédula de ciudadanía No. 10.018.666 en su condición de propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR PEREIRA** ubicado en la calle 24 número 5 - 43, en la ciudad de Pereira, Risaralda, correo electrónico: [wilsonvercano@yahoo.com](mailto:wilsonvercano@yahoo.com) y con teléfono: 3137268088, con multa de **CINCO SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES**, es decir, con la suma de **TRES MILLONES NOVECIENTOS SEIS MIL DOSCIENTOS DIEZ PESOS MONEDA CORRIENTE (\$3.906.210.00)**, por violación a los artículos los artículos 30 y 31 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 113, 114, 115 de la Ley 1098 de 2006 por contratar menores de 18 años de edad sin la autorización del Ministerio del Trabajo según lo expuesto en la parte motiva de esta resolución y de acuerdo al primer cargo formulado. El valor de la multa referida será con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA ubicado en la carrera 8ª entre las calles 26 y 27 de la ciudad de Pereira y deberá consignarse ante la Tesorería de la misma entidad.

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

**ARTÍCULO SEGUNDO: SOLICITAR** al señor **WILSON VERGARA CANO** identificado con cedula de Ciudadanía No. 10.018.666 que aporte dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación, copia de la Consignación del valor de la multa a la Dirección Territorial de Risaralda del Ministerio del Trabajo, ubicada en la Calle 19 No. 9-75 piso 5 de Pereira y al **SERVICIO NACIONAL DE APREDIAJE -SENA-**. Esta información se remite con oficio, en el cual se indique nombre de la persona natural o jurídica sancionada, número del NIT o documento de identidad, ciudad, dirección, número y fecha de la resolución que impuso la multa y el valor consignado en pesos y salarios mínimos mensuales legales vigentes

**ARTÍCULO TERCERO: SANCIONAR** al señor **WILSON VERGARA CANO** identificado con cédula de ciudadanía No. 10.018.666 en su condición de propietario del establecimiento de comercio **OPERA BAR PEREIRA** ubicado en la calle 24 número 5 - 43, en la ciudad de Pereira, Risaralda, correo electrónico: [wilsonvercano@yahoo.com](mailto:wilsonvercano@yahoo.com) y con teléfono: 3137268088, con multa de **CINCO SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES**, es decir, con la suma de **TRES MILLONES NOVECIENTOS SEIS MIL DOSCIENTOS DIEZ PESOS MONEDA CORRIENTE (\$3.906.210.00)**, por violación a los artículos los artículos 17 y 22 de la Ley 100 de 1993 según lo expuesto en la parte motiva de esta resolución y de acuerdo al segundo cargo formulado, el valor de la multa referida en este artículo será con destino al Banco BBVA, en la cuenta corriente No. 309-02131-9 código cinco (5) a nombre del **CONSORCIO COLOMBIA MAYOR - FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL - SUBCUENTA SOLIDARIDAD**, NIT. 900.619.658-9 y debe ser cancelada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la ejecutoria de la presente resolución, so pena de incurrir en mora, cuyos intereses se cobrarán a la tasa legalmente prevista.

**ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR** al señor **WILSON VERGARA CANO** que las sanciones impuesta en los artículos primero y tercero de la presente providencia, no eximen al empleador del cumplimiento de las obligaciones laborales o de la imposición de futuras sanciones por incumplimiento de las mismas.

**ARTÍCULO QUINTO: COMUNICAR** a los interesados que, contra la presente providencia proceden los recursos de reposición ante este despacho y el de apelación ante el Director Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo, los que deberán interponerse en el momento de la notificación personal ó dentro de los diez (10) días siguientes a ella ó a la des fijación del aviso.

**ARTÍCULO SEXTO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

### NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los cinco (05) días del mes de marzo del año dos mil dieciocho (2018).



LINA MARCELA VEGA MONTOYA

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - COORDINADOR PIVC-RCC

Elaboró/Transcriptor: S. Lopez C.  
Revisó: Jessica A.  
Aprobó: Lina Marcela V.

Ruta electrónica C:\users\lvega\Dropbox\2018\RESOLUCIONES\SANCION\12. RESOLUCION ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA WILSON VERGARA - OPERA BAR-.docx