



No. Radicado: 08SE2022710504500001567
Fecha: 2022-08-16 03:07:08 pm
Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADO
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario: INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S
Anexos: 0 Folios: 4
Al responder por favor citar este número de radicado.
08SE2022710504500001567

14814417
APARTADO, 16/08/2022

Señor(a),
Representante legal y/o quien haga sus veces
NVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S.
Dir. Carrera 100 No. 43 – 770 BG 111 ZONA FRANCA DE URABA
APARTADO, Antioquia.



ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación: 05EE2020700504500000761
Querellante: JAIR ANTONIO MARTINEZ SERNA
Querellado: NVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a la empresa INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA, identificada con NIT: 901231969-0, del contenido de la Resolución No. 000218 del 07 de junio de 2022 proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio.

ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S, identificada con NIT: 901231969 – 0, con dirección de notificación judicial en la carrera 100 No. 43 – 770 BG 111 ZONA FRANCA DE URABÁ y correo electrónico gerencia.inverdivinas@gmail.com, por infringir el contenido del artículo 40 del Decreto 2351 de 1964

En consecuencia, se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (4 folios), se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro 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 INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante la DIRECTORA OFICINA ESPECIAL DE URABA se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

FIRMA
CILIA BELLO MEDRANO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
Anexo lo anunciado en (4 folios).

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 101 No. 96 – 48 2do. Piso Apartadó- Antioquia
Teléfono PBX (601) 3779999 ext: 51100

Atención Presencial
Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal de Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





14814417

MINISTERIO DEL TRABAJO
OFICINA ESPECIAL DE URABA - APARTADO
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -
CONCILIACIÓN TERRITORIAL

Radicación: 05EE2020700504500000761

Querellante: JAIR ANTONIO MARTINEZ SERNA

Querellado: INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S

RESOLUCION No. 000218

(07 DE JUNIO DE 2022)

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

COORDINADOR DEL PIVC – RCC

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. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S, identificada con NIT: 901231969 – 0, con dirección de notificación judicial en la carrera 100 No. 43 – 770 BG 111 ZONA FRANCA DE URABÁ y correo electrónico gerencia.inverdivinas@gmail.com

II. HECHOS

Mediante oficio No. 05EE2020700504500000761 del 8 de agosto de 2020, presentaron queja en contra de la empresa INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S, por la presunta suspensión del contrato de trabajo del señor Jair Antonio Martínez Serna, argumentando fuerza mayor o caso fortuito, fundamentado en el artículo 51 numeral 1 del código sustantivo de Trabajo.

Con oficio No. 000322 del 2 septiembre de 2020, se da inicio averiguación preliminar y se solicita:

1. Ordénese a la empresa INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA, que dentro de los cinco (5) días siguiente a la comunicación del presente auto allegue lo siguientes:

- Certificado de existencia y representación legal de la empresa no mayor a 30 días de expedición.
- Copias de las terminaciones de los contratos de trabajo, presentados por el estado de emergencia ocasionado por el Covid 19 en la zona de Urabá.
- Copia de las cartas de suspensión de trabajo realizada por la empresa aplicando la causal establecida en el artículo 51 del C.S.T en la zona de Urabá.
- Solicitud de constatación de las circunstancias de fuerza mayor presentada ante el Inspector de trabajo en la zona de Urabá para los casos en que se hayan suspendidos contratos de trabajo aduciendo la misma.
- Copia de los contratos de trabajo de los empleados a quien se les concedió licencia no remunerada en la zona de Urabá.
- Copia de la Comunicación mediante la cual, en el caso de existir los trabajadores solicitaron licencia no remunerada o documento mediante el cual se estableció un mutuo acuerdo al respecto en la zona de Urabá.
- Comunicación mediante la cual se concede licencia no remunerada a los trabajadores que la hubiesen solicitado en la zona de Urabá.
- Copia de los correos electrónicos o mensajes de datos mediante los cuales se efectuó el trámite que culminó con la comunicación de que se concede licencia no remunerada en la zona de Urabá.

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

- Relación de trabajadores de la empresa donde se pueda establecer de ellos cuáles se encuentran en licencia no remunerada, cuáles tienen el contrato suspendido, señalando la clase de vinculación, correo electrónico del trabajador, dirección, teléfono, fecha en que inició la novedad en la zona de Urabá.
- Relación de trabajadores, con datos de contacto, que se han desvinculados durante el presente año indicando el motivo de la terminación del vínculo laboral y la fecha a partir de la cual se hizo efectiva en la zona de Urabá.

De conformidad con el auto No. 000442 del 8 de julio de 2021, se comunica a la empresa INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S la existencia de mérito para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio.

A través de auto No. 000570 del 5 de agosto de 2021, se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos.

Por medio de auto No. 000720 del 26 de octubre de 2021, se abrió un periodo probatorio.

Con auto No. 000153 del 22 de marzo de 2022, se dio traslado de alegatos de conclusión.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante auto 000570 del 5 de agosto de 2021, se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos por la presunta violación por parte de la empresa INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S, así:

CARGO UNICO: Por violación directa al artículo 40 del decreto 2351 de 1965. El cual establece:

"(...) Artículo 40. Protección en caso de despidos colectivos:

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5°, ordinal 1°, literal d) de esta ley y 7°, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o quede hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

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

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un periodo de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).
5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.
6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada.
7. En las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá pronunciarse en un término de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable de causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente (...).

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

En el expediente no obran pruebas, en el que la empresa investigada, desvirtuó los cargos endilgados, con relación a la suspensión de los contratos de trabajo de sus trabajadores, sin previamente adelantar trámite de constatación de circunstancias de la fuerza mayor o caso fortuito ante el Ministerio de Trabajo – Oficina Especial de Urabá.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Pese a que se comunicó el auto de formulación de cargos y alegatos de conclusión la empresa INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S, no los presento.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Una de las funciones de los Inspectores de Trabajo es la facultad coercitiva, la cual se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo aplicando siempre el principio de proporcionalidad, tal y como lo menciona el artículo 1 de la ley 1610 de 2013:

Ley 1610 de 2013

"(...) Artículo 1°. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público (...)"

Ahora bien, el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Habla de las Atribuciones y Sanciones.

Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la

protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Visto el contenido de la queja recibida por el señor JAIR ANTONIO MARTINEZ SERNA, se tiene que la empresa INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S, suspensión el contrato de trabajo de este, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo – Oficina Especial de Urabá.

Así las cosas, la investigada no demostró el cumplimiento de sus obligaciones como empleador y en consecuencia no logro desvirtuar cada uno de los cargos endilgados por esta entidad ministerial.

Por regla general en cada proceso debe probarse todo aquello que hace parte del presupuesto factico para la aplicación de las normas jurídicas, a menos que este exceptuado de prueba por ley.

Las afirmaciones o **negación indefinida** son aquellos que ni indirecta o implícitamente conllevan ninguna afirmación o negación opuesta: no que solo son indeterminables en el tiempo y en el espacio, sino que, en la práctica, no son susceptibles de probar por medio alguno.

Con las pruebas obrantes en el expediente, no se pudo establecer que la empresa investigada previo a realizar la suspensión de los contratos de trabajo de sus empleados, adelantara tramite de constatación de circunstancias de la fuerza mayor o caso fortuito ante esta entidad ministerial, cumpliendo así con lo manifestado en la ley.

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

El Código Sustantivo del Trabajo prevé en el numeral 1 del artículo 51 que la suspensión del contrato de trabajo procede: "por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución". Adicionalmente la segunda parte del numeral 2 del artículo 40500 del Decreto-Ley 2351 de 1965 establece que en "aquellos casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito" existe la obligación del empleador de "dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia". Como regla general, para la definición de fuerza mayor o caso fortuito se ha acudido a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo en Sentencia del 28 de noviembre de 2001 Radicado 16595, al concepto del artículo 1º de la Ley 95 de 1890501, según el cual: "Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público". Obando Garrido por su parte expresa que una característica esencial de estos eventos es la imposibilidad de realizar el trabajo durante el tiempo de sus efectos como fenómenos inesperados, imprevisibles e irresistibles, esto es, que no se pueden predecir ni oponer.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a su vez en Sentencia 23.05.91 Rad. 4246 estableció que el caso fortuito o fuerza mayor es distinto a la situación prevista en el numeral 3 del artículo 51 C.S.T., referente a la suspensión de actividades o clausura temporal de empresas hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas, económicas u otras independientes de la voluntad del empleador –este es el caso, entre otros, de la suspensión del contrato de trabajo por razón de una grave situación económica de una sociedad–, y que de exceder este lapso deviene en la terminación del vínculo laboral.

La suspensión por fuerza mayor o caso fortuito, por el contrario, en el sentido del numeral 1 del artículo 51 C.S.T. no tiene un término establecido. Sin embargo, la Sala de Casación Laboral ha estipulado que no basta con que el hecho constitutivo de fuerza mayor y caso fortuito sea imprevisible, sino que además le coloque en la imposibilidad absoluta de atender las obligaciones contractuales o legales y el que sea temporal o pasajera y no indefinida, "de tal manera que cesadas las circunstancias que le dieron origen a la suspensión, pudiera reanudarse a la prestación del servicio por parte del trabajador".

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

Además, de conformidad con la Sala de Casación Laboral en Sentencia del 29.10.98 Rad. 11.150, si bien la suspensión del nexo laboral no extingue el vínculo, ni lo modifica per se, se interrumpen es por el plazo previsto en la ley, las obligaciones principales de las partes de prestación de servicio y su retribución. Del mismo modo, teniendo presente que al estar suspendido el contrato de trabajo no hay una prestación efectiva del servicio, ni remuneración, no hay lugar a realizar cotizaciones al sistema general de pensiones y riesgos laborales. A contrario sensu, en cualquiera de los eventos contemplados en el artículo 51 C.S.T. de la suspensión del contrato, permanece de conformidad con el artículo 71 del Decreto 806 de 1998507 la obligación por parte del empleador de cotización al sistema general de seguridad social integral, independientemente de que no haya lugar al pago de aportes por parte del afiliado.

Ahora bien, la ley ha establecido que El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se limitará a describir lo que observe sobre los hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere procedentes. Adicionalmente, la Corte Suprema de Justicia estableció en la Sentencia del 28 de noviembre de 2001 Rad. 16595508, que, ante el caso fortuito o fuerza mayor, en el evento del numeral 1 del artículo 51 y en el del artículo 466 C.S.T., es indispensable analizar y ponderar en cada caso o acontecimiento todas las circunstancias que rodearon el hecho de este fenómeno.

Conforme lo antes expuesto, resulta claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Verificado lo mencionado por la investigada en sus descargos y alegatos de conclusión, no es de recibo por este despacho que justifique las circunstancias por la que está atravesando el país, y que en consecuencia se ve afectado gran parte de los ciudadanos colombianos y por ende propietarios de establecimientos de comercio, pues ha sido inevitable que por la pandemia Covid – 19, no haya una crisis en la económicas, con el no cumplimiento en lo establecido en el artículo 40 del decreto 2351 de 1965.

Antes de tomar la decisión de suspender la relación laboral con los trabajadores que prestaban sus servicios para la investigada por las razones expuestas, debió adelantar trámite de constatación de circunstancias de la fuerza mayor o caso fortuito ante el Ministerio de Trabajo – Oficina Especial de Urabá y una vez nos pronunciáramos, ahí si proceder.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

La sanción cumplirá en el presente proveído una función de control y seguridad jurídica, de tal forma que los administrados observen las consecuencias por el incumplimiento de las obligaciones.

La ley 1610 de 2013, establece como una de las funciones de los Inspectores de Trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

Ahora bien, en el tema de estudio, la investigada omitió lo ordenado por el decreto 2151 de 1965 en su artículo 40 numeral 2 que reza:

"(...) En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia (...).

No obra en el expediente acta de constatación previa, en el que un inspector de trabajo y seguridad social verificara las circunstancias por las cuales la empresa INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S, decidió suspender los contratos de trabajo, violando la norma arriba mencionada.

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

El Ministerio de trabajo a emitido el siguiente concepto jurídico el cual es propicio para el caso que nos ocupa:

"(...) En razón de este punto y siendo el objeto de su consulta, es importante recordarle que por vía administrativa este Ministerio no valora si existe o no fuerza mayor o caso fortuito. De esta manera lo indica el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social que indica en su página 241: "El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se limitará a describir lo que observe sobre los hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere procedentes (...)"

D. GRADUACION DE LA SANCIÓN

Para determinar la violación constitucional en la actuación del empleador, correspondiente a establecer el efecto sancionatorio de este caso administrativo relativo a la responsabilidad derivada de la infracción constitucional, tendremos como referente normativo el siguiente:

Artículo 12 ley 1610 de 2013: Criterios para graduar las multas. Las multas por infracciones a las normas de derecho laboral se graduarán atendiendo los siguientes criterios, en cuanto resulten aplicables,

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.

El investigado, violo lo establecido en los criterios 1 y 6, atendiendo a que no fue diligente y desacato lo ordenado por la ley, por lo que este despacho al tasar la sanción considera que la misma es grave y reprochable y merece una sanción ejemplar, para que hechos como estos no se vuelvan reiterativos.

Con base en las consideraciones anotadas, éste despacho absolverá de los cargos imputados al investigado y en consecuencia dispondrá el archivo de la actuación.

En consecuencia,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S, identificada con NIT: 901231969 – 0, con dirección de notificación judicial en la carrera 100 No. 43 – 770 BG 111 ZONA FRANCA DE URABÁ y correo electrónico gerencia.inverdivinas@gmail.com, por infringir el contenido del artículo 40 del Decreto 2351 de 1964

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a la empresa INVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA S.A.S, una multa equivalente a **DIECIOCHO MILLONES DE PESOS (\$18.000.000)** y UVT (**684.072.000.000**), que tendrán destinación específica al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control y la Seguridad Social -FIVICOT. y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo, deberá ser consignado en cheque o en efectivo, en el Banco Popular, en la Cuenta Corriente,

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

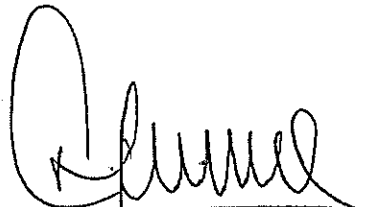
denominada DTN-Fondos Comunes, con número 050000249 y código rentístico 360101, correspondiente a la cuenta bancaria asignada por la Dirección del Tesoro Nacional, al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control y la Seguridad Social -FIVICOT.

PARAGRAFO: Advertir que, en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a NVERSIONES DIVINA ZONA FRANCA y/o los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CLAUDIA MARCELA CAICEDO MARTINEZ
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

28 JUL 2022

>> MOTIVOS DE DEVOLUCIÓN <<472>>

<input checked="" type="checkbox"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> No Existe Número
<input checked="" type="checkbox"/> No Reside	<input type="checkbox"/> Fallido	<input type="checkbox"/> No Contactado
<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor	<input type="checkbox"/> Apartado Censurado
<input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> No Redamado	

Fecha: 28 JUL 2022 a las 12:06 JUL 2022

Nombre del distribuidor: Miguel Palacio

Nombre del contribuyente: C.C. 8321.952

C.C. Miguel Palacio

Centro de distribución: C.C. 8321.952

Observaciones:

