

NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB

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

FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 23 FEBRERO DE 2024 A LAS 7:00 AM

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 000122 del 31 ENERO DE 2024 a los Srs. **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **NO EXISTE NUMERO** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as) **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES** y que según guía número YG301814384CO, cuya causal es: **NO EXISTE NUMERO** La suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público y **en la página Web**, la referida resolución que contiene (16) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 23 FEBRERO DE 2024

En constancia.


LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy 01 MARZO DE 2024 A LAS 4:00 PM, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato Superior, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la des fijación del presente.

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

En constancia,


LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Elaboró:

Laura Daniela Berbeo
Auxiliar Administrativo
Oficina 205

Revisó:

Laura Daniela Berbeo
Auxiliar Administrativo
Oficina 205

Aprobó:

Laura Daniela Berbeo
Auxiliar Administrativo
Oficina 205



Libertad y Orden

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

000122

RESOLUCION NÚMERO

DE 2024

(31 ENE 2024)

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

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Previa comunicación a la parte investigada del inicio del Procedimiento Administrativo Sancionatorio y concluidas las Averiguaciones Preliminares a la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, procede el Despacho a proferir acto administrativo definitivo de primera instancia como resultado de las diligencias adelantadas en cumplimiento del Auto 3362 de fecha 27 de noviembre de 2023, con base en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ley 1610 de 2013, la resolución 3455 de 2021 y en especial en aquellos señalados en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

NUMERO DE RADICACION DE LAS AVERIGUACIONES PRELIMINARES

Expediente: No. 7368001-ID 15135664

Radicado: 02EE2023410600000030640

INDIVIDUALIZACIÓN DEL IMPLICADO

PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A., identificada con NIT 900124874-8, representada legalmente por María Cecilia Méndez Bermúdez, identificado con cédula de ciudadanía 63309777. La sociedad tiene por dirección para notificaciones carrera 35 A # 46 - 40, Bucaramanga, Santander.

RESUMEN DE LOS HECHOS Y ACTUACIONES REALIZADAS

El día 23 de abril de 2023 la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES** identificada con cédula de ciudadanía número 1058038553, presentó querrela administrativa a través del medio virtual, la cual se radicó bajo el consecutivo No. 02EE2023410600000030640; en la que se solicitó se investigara a la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, pues según su dicho se le adeudaban algunas de índole económica (Folio 1)

Como consecuencia de lo anterior, mediante auto de 22 de agosto de 2023, la Señora Coordinadora del Grupo de Prevención Inspección Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Santander del Ministerio del Trabajo, se comisionó al inspector del trabajo y seguridad social **AARON JOSEPH REY ARENAS**, para que practicara las pruebas que considerara conducentes, pertinentes y necesarias que se deriven del objeto de la citada comisión. (Folio 10)

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

El suscrito inspector del trabajo en atención a la enunciada comisión, suscribió el auto 2340 de 23 de agosto de 2023, por medio del cual se dispuso avocar conocimiento y adelantar averiguación preliminar en contra de la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, por el supuesto pretermisión del numeral 4 del artículo 99 de la ley 50 de 1990 (Pago directo al trabajador del auxilio de cesantías una vez finaliza el vínculo laboral); la hipotética violación de los artículos 186 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 1° de la ley 995 de 2005 (Reconocimiento y pago del dinero correspondiente a vacaciones una vez finaliza la relación laboral); la presunta trasgresión del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo (Pago de la prima de servicios); la posible infracción del artículo 1° de la ley 52 de 1975 (Pago de los intereses sobre las cesantías una vez finalizada la relación laboral) y las demás conductas vulneratorias que se llegasen a establecer en el transcurso de la actuación, 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 ésta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control.

Por lo expuesto, el día 6 de septiembre de 2023, mediante oficio radicado bajo la planilla 165 del mismo día, se procedió a comunicar a la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, los autos de 22 de agosto de 2023 y el 2340 de 23 de agosto de 2023, conteniendo este último el siguiente requerimiento documental al querellado:

- Requerir al representante legal de la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** para que entregue el contrato de trabajo suscrito con la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**.
- Solicitar al representante legal de la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** la copia de los documentos en donde se acredite el pago del auxilio de cesantías, prima de servicios, intereses sobre las cesantías y la vacaciones a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**, por todo el espacio de tiempo laborado.

Con el objeto de dar cumplimiento al anterior requerimiento, se concedió un plazo de 5 días hábiles contados desde la entrega de la comunicación. La documentación fue entregada el 7 de septiembre de 2023, de acuerdo con el certificado proferido por la empresa de mensajería 4-72. En ese mismo sentido, se le comunicó a la querellante tanto el auto comisorio, como el que avocó conocimiento de la actuación (Folios 11-18)

El 28 de septiembre de 2023, la señora representante legal de la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** remite la información requerida por el despacho (Folios 19-33).

Una vez se agotó la etapa de indagación preliminar y valorados exhaustivamente los medios de prueba recopilados en la actuación, se halló merito para abrir un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, mediante el auto 3076 del 1 de noviembre de 2023, decisión se comunicó, de acuerdo con la constancia proferida por la empresa de mensajería 4-72, el 4 de noviembre de 2023 (Folios 34-37)

La notificación del auto 3362 del 27 de noviembre de 2023, por medio del cual se formularon cargos a la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, se llevó a cabo mediante por aviso, surtiéndose la misma el día 14 de diciembre de 2023, conforme el certificado expedido por la empresa de mensajería 4-72. (Folios 38-44)

El 5 de enero de 2024, mediante apoderado, y empleado el correo electrónico, la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** allegó un documento en donde se responde a los cargos formulados. (Folios 45-48).

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

Por auto de 9 de enero de 2024, el despacho reconoció personería al **DR. DIEGO ARMANDO NAVARRO TRIGOS**, identificado con cédula de ciudadanía No. 5.471.852 y portador de la T. P. No. 171.925 del C. S. de la J, a fin de que actúe como apoderado de la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.** (Folio 49).

Mediante auto 0008 de 9 de enero de 2024, el despacho corrió traslado para alegar de conclusión a apoderado de la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, decisión que se remitió mediante oficio de ese mismo día y a través de correo electrónico, accediendo a la misma su destinatario el 9 de enero de 2024, según la certificación expedida por la empresa de mensajería 4-72 (Folios 50-52).

El 12 de enero de 2024, mediante apoderado, la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.** remitió, a través correo electrónico, un documento que contenía los alegatos de conclusión. (Folio 53-54).

NORMAS VIOLADAS O PROHIBIDAS

Es objeto de actuación en este despacho, la violación por parte de la implicada de la siguiente normatividad:

Numeral 4 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo

Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador:

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo**Prima de servicios.**

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.

Artículo 186 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 1º de la ley 995 de 2005**Vacaciones**

Artículo 186. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 1º. *Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo.* 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

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

causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 1° de ley 52 de 1975**Intereses sobre las cesantías**

1°. A partir del primero de enero de 1975 todo patrono obligado a pagar cesantía a sus trabajadores conforme al Capítulo VII Título VIII, Parte 1°. del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes, les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantía, tenga este a su favor por concepto de cesantía.

2°. Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha del retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

Numeral 1° del artículo 99 ley 50 de 1990.**Auxilio de Cesantías.**

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.

ANÁLISIS Y VALORACION JURIDICA DE LOS CARGOS, DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION**EN RELACION A LOS CARGOS**

Por auto 3362 del 27 de noviembre de 2023, se decidió iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** Los cargos endilgados fueron los siguientes:

- **CARGO PRIMERO:** Presunta inobservancia del numeral 4 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en consideración a la ausencia de pago oportuno de los salarios correspondientes a la actividad desarrollada el 1 y 2 de abril de 2023, dentro de los periodos establecidos en la legislación laboral, a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**.
- **CARGO SEGUNDO:** Eventual trasgresión del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón a la ausencia de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden a la prima de servicios causada durante el periodo laborado entre el 25 de marzo de 2023 al 2 de abril de 2023, a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**.
- **CARGO TERCERO:** Presunta pretermisión del artículo 186 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 1 de la ley 995 de 2005, habida cuenta de la ausencia de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden

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

a la compensación de las vacaciones por el tiempo laborado entre el 25 de marzo de 2023 al 2 de abril de 2023, a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**.

- **CARGO CUARTO:** Hipotética vulneración del artículo 1° de ley 52 de 1975, en razón a la falta de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden a los intereses sobre las cesantías generados durante el tiempo laborado entre el 25 de marzo de 2023 al 2 de abril de 2023, a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**.
- **CARGO QUINTO:** Presunta inobservancia del numeral 1° del artículo 99 ley 50 de 1990, en consideración a la ausencia de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden al auxilio de las cesantías causado durante el tiempo laborado entre el 25 de marzo de 2023 al 2 de abril de 2023, a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**.

EN RELACIÓN CON LOS DESCARGOS

En el término establecido en el inciso tercero del artículo 47 de la ley 1437 de 2011 y luego de haber sido notificado el auto 3362 del 27 de noviembre de 2023 en debida forma, el 5 de enero de 2024, el señor apoderado de la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A**, suministró un documento con la respuesta a los cargos formulados, cuyos argumentos pasan a sintetizarse.

(...)

“Al respecto se debe anotar que hoy en día las empresas cuentan con procesos y procedimientos que efectuar para poder realizar los pagos objeto de los cargos, tales como, efectuar y revisar la liquidación de prestaciones sociales del trabajador, validar si el empleado tiene descuentos, libranzas, embargos autorizados y demás situaciones que lleguen afectar los montos a cancelar dentro de las acreencias laborales y por último una programación de pagos para colaboradores, proveedores, contratistas entre otros, quiere decir lo anterior, y así lo ha establecido la corte que existe un tiempo prudencial para materializar el pago de la acreencias laborales al momento de la terminación del contrato, por las actuaciones citadas, sin que esto configure un pago inoportuno o peor aún un acto de mala fe.

“En el caso particular se denota que la relación laboral, de la quejosa término por voluntad propia el 02 de Abril de 2023, siendo este su segundo ciclo con la empresa, y según el material probatorio que reposa en el expediente (folio 65) la liquidación fue firmada y aprobada el día 28 de Abril de 2023, es decir, solo 18 días hábiles desde la renuncia presentada y el pago de las acreencias laborales dos días hábiles después de la citada fecha, es decir, el 03 de Mayo de 2023, así las cosas, el proceso de pago se ejecutó en 20 días hábiles desde la renuncia del trabajador. De igual forma, es menester resaltar que tal y como se observa en el archivo de pago que reposa en el folio 67, que no solamente se le canceló a la quejosa el día 3 de Mayo de 2023, pues en la precitada fecha, este día se cancelaron las liquidaciones efectuadas el 28 de Abril de 2023, denotando un proceso ordenado y garantista de los derechos de las personas que han prestados sus servicios a mi representada.

“Consideramos que es notorio que el proceder de mi representada, para nada se puede considerar como inoportuno, al contrario, es oportuno bajo los tiempos prudencias que ha establecido la jurisprudencia y además de BUENA FE, a pesar de ser una empresa del sector salud, en la que como es de conocimiento el pago de recursos no brilla por su oportunidad.

(...)

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

"De acuerdo a lo anteriormente expuesto, es menester precisar que mi representada es respetuosa del ordenamiento jurídico laboral y comprende el rol del ente de control, no obstante consideramos que en el caso particular no existen méritos para la formulación de ninguno de los cargos formulados puesto que el pago de cada una de las acreencias que corresponden a la finalización de la relación laboral se realizó en 20 días hábiles, esto es, en un tiempo prudencial y dicho sea resaltado nuevamente, fundado en la BUENA FÉ, en su proceder."

EN RELACIÓN CON LOS ALEGATOS DE CONCLUSION

Luego de que se le corriera traslado, por tres días, para alegar de conclusión, mediante auto 0008 de 9 de enero de 2024, el 12 de enero de 2024 el señor apoderado de la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** remitió, mediante correo electrónico, un documento que contenía los alegatos de conclusión, en donde señaló que se ratificaban los argumentos expuestos en los descargos.

ALGUNAS REFLEXIONES PRELIMINARES

De la buena fe en el ámbito laboral

Desde el inicio del procedimiento administrativo sancionatorio, el despacho se orientó en pautas o criterios atinentes a la buena fe, que no es otra cosa que el comportamiento que deben observar las partes que constituyen la relación laboral y que en definitiva suponen el ámbito de la subjetividad. En efecto, el Legislador Laboral desde mediados del siglo pasado, cuando profirió los Decretos 2623 y 3743, disposiciones que fueron adoptados ulteriormente por la Ley 141 de 1961, no fue ajeno a las carencias que devendrían de la conformación de un sistema estructurado por disposiciones normativas, que aun cuando fueran descritas de manera detallada y concisa, no lograrían cobijar la integridad de las diversas circunstancias y problemáticas que son inherentes a las dinámicas de las relaciones laborales surgidas entre empleadores y trabajadores, que como todo precepto legal, no obstante su abstracción y generalidad, le resulta imposible regular en su plenitud, consagró, a modo de principio, en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo:

EJECUCION DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, debén ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

Posteriormente, y ante lo intangible del enunciado, la doctrina y en especial la jurisprudencia de la Sala Laboral, de la Corte Suprema de Justicia, han venido definiendo los precisos y estrictos contornos no solo de su naturaleza, sino además de su alcance, al equipararlo con cierta disposición del ánimo de las partes que intervienen en la relación jurídica laboral, que las impele indefectiblemente a obrar de manera responsable y recta, honrando los deberes y las obligaciones que se ciernen en cabeza de cada uno de acuerdo a los respectivos roles que deben desempeñar en el marco de sus actividades, así como de los criterios establecidos previamente por el sistema jurídico. Estas elucidaciones fueron formuladas el 23 de octubre de 2019, cuando con ponencia del Doctor Fernando Castillo Cadena, con radicación 73936, la Sala Laboral, señaló:

"Adviene pertinente memorar que esta Corte en providencia CSJ SL, del 23 de oct. 2007, rad. 28169, trajo a colación la buena fe-lealtad es una noción de contenido ético específico que ha de ser tanto subjetivo como objetivo. Supone una posición de

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

honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar, perjudicar ni dañar. Más aún, implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos. La Corporación destacó que se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta. Agregó que ha de medirse también utilizando parámetros más o menos objetivos. En la existencia o no de la buena fe los puntos subjetivos no son los que deciden la valoración de la conducta; sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma en un tipo o modelo de obrar que opera como el meridiano de toda conducta: la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia”.

Se concluye entonces, que la buena fe en materia laboral representa el deber general de observar y procurar la conservación, sin excepción algunas, de los caros principios y preceptos contemplados en las diversas normas del Sistema jurídico colombiano, como lo haría cualquier empleador o dispensador del trabajo medio, tal cual lo tiene estatuido la jurisprudencia autorizada.

Se tiene establecido en el entorno del Derecho de la responsabilidad civil, lo que no es extraño a las relaciones laborales, sobre la correlación existente entre los daños generados por una de las partes contratantes a la otra, y la correspondiente reparación que se debe reconocer. Lo que supone, de un lado, el deber jurídico de resarcir todos los perjuicios ocasionados al afectado, al punto de regresarla a una situación idéntica o parecida al momento anterior a la ocurrencia del insuceso; y de otro, la limitación de no excederse en dicho reconocimiento económico, puesto que la indemnización no representa una fuente de enriquecimiento.

El Código Sustantivo del Trabajo concibió varias situaciones que de materializarse configurarían el deber que le asistiría a quien que con su comportamiento (por lo general el empleador) afecta de manera negativa los intereses de su contraparte contractual, de reconocer una indemnización, haciendo surtir plenos efectos a los presupuestos fácticos contemplados en esas disposiciones normativas. A título ejemplificativo se tiene la contemplada en el artículo 65, denominada indemnización por falta de pago, en donde el empleador se ve compelido a reconocer, por cada día que se tarde, desde que se extingue la relación laboral, en pagar los montos correspondientes a salarios y/o prestaciones sociales, una suma igual al último salario diario.

La condena de estas sumas de dinero no opera de manera automática, **correspondiéndole al juez laboral**, no al inspector del trabajo, de acuerdo a una ficción jurídica instaurada a mediados del siglo pasado por la Corte Suprema de Justicia, valorar si (pues para ese alto Tribunal, dicha carga corresponde a una sanción), en cada caso particular, el empleador actuó de buena fe, es decir, si obró con pleno convencimiento de no contrariar el derecho al sustraerse de consignar las sumas referentes a los rubros aludidos. Si tal examen resulta favorable para los intereses del dador del trabajo, por comprobarse que su comportamiento estuvo apegado al cumplimiento de las normas laborales, se liberará del pago de la indemnización.

En tal virtud, el paradigma de empleador estándar o medio que ha sido edificado por el Legislador laboral al redactar el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, y reconocido por la doctrina más autorizada, no puede abstenerse de pagar puntualmente las diferentes prerrogativas laborales a favor de sus trabajadores arguyendo situaciones tan particulares como la existencia de un supuesto trámite administrativo interno como causa del pago tardío de las prerrogativas económicas a favor de la trabajadora. No, al dispensador del trabajo que dispone su ánimo de manera correcta, quien no tiene por propósito desatender el mandato impuesto por las disposiciones normativas, le debe resultar reprochable valerse de circunstancias atinentes a supuestas verificaciones de “descuentos, libranzas, embargos autorizados y demás situaciones que lleguen afectar los montos a cancelar dentro de las acreencias

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

laborales y por último una programación de pagos para colaboradores, proveedores, contratistas entre otros, situaciones que no fueron prefiguradas por el Legislador como eximentes de responsabilidad, antes bien, a través de múltiples preceptos normativos ha contemplado el deber ineludible a cargo del empleador de pagar de manera oportuna todos los derechos económicos de los que es titular el trabajador.

ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS Y CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Como se indicara desde la formulación de cargos, milita en copia simple a folios 25-30, el contrato de trabajo a término fijo por tres meses, celebrado el 24 de marzo de 2023, entre la señora querellante y la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.** Vínculo jurídico, cuyo objeto recaía sobre la prestación personal de los servicios de la quejosa como auxiliar de enfermería, pactándose una remuneración equivalente \$1.160.000 mensuales, manteniéndose vigente dicha relación laboral hasta el día 2 de abril de 2023, conforme a la liquidación de prestaciones sociales, intereses sobre las cesantías y vacaciones aportada por la sociedad investigada (folio 32), aunque conforme al documento que contiene la querrela, la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUNTES** afirma que el vínculo laboral se extinguió el 3 de abril de 2023 cuando presentó su renuncia voluntaria.

Falta de pago oportuno del salario

Luego de auscultar el material probatorio obrante dentro del expediente, en particular de la documentación allegada por la sociedad investigada, se observa que a la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUNTES**, no se le pagó de manera puntual los emolumentos representativos de los salarios correspondientes a la actividad desarrollada el 1 y 2 de abril de 2023 (Folios 32-33), de acuerdo a los parámetros temporales establecidos por el legislador laboral, esto es, que una vez extinta la relación laboral, no se procedió a cancelar, de modo oportuno, los rubros adeudados por concepto de la contraprestación directa del servicio.

Nombre	Cédula de ciudadanía	Fecha de terminación de la relación laboral	Fecha de pago del salario
LADY KATHERINE CEPEDA PUNTES	1058038553	02/04/2023.	03/05/2023

Por otra parte, se debe resaltar que conducta que se investiga, afectó la posibilidad de la trabajadora de acceder de manera puntual al ingreso pactado en el contrato de trabajo previamente suscrito, y de paso subsanar sus propias necesidades y la de sus allegados. Se debe recordar que el salario no solo representa el reconocimiento o retribución por la prestación de un servicio subordinado, sino que además tiene un invalorable propósito socioeconómico al procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador y su familia. Por esto, a nivel constitucional y legal goza de especial protección a través de un articulado que garantiza su pago.

Ausencia de pago oportuno de la prima de servicios.

Aunque no resulta tan notable en su significación si se le contrasta con el salario, se puede señalar que la prima de servicios representa una prestación económica que debe reconocer el empleador al trabajador por el desarrollo de su actividad. Considerada en un primer momento como un modo de repartir parte de las utilidades generadas por el dador del trabajo, en función de la redistribución de las ganancias

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

generadas en el ejercicio económico del empresario, hoy día el ámbito de reconocimiento de este derecho laboral ha sido ampliado en Colombia hacia los trabajadores domésticos, que sin ser parte de una unidad empresarial, pueden recibir a partir de la promulgación de la Ley 1788 de 2016 este pago no constitutivo de salario, lo que conlleva a que se replantee que la citada obligación no solo recae en la empresa, sino en lo que se identifica como unidad productiva, de la que hacen parte las familias que contratan personal para desarrollar de manera habitual o esporádica, actividades dentro del hogar.

La prima de servicios, se reconoce entonces como un derecho prestacional que reciben los trabajadores sin relación directa a la compensación, por el desarrollo de una actividad precisa, de allí que la ausencia de su pago derive en una vulneración directa de un beneficio económico fijado por el legislador laboral, que fue justamente lo que acaeció en el caso objeto del presente pronunciamiento, cuando la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** pretermitió la norma que contiene el deber descrito en el artículo 306 de Código Sustantivo del Trabajo, al constatarse la ausencia de pago oportuno de la prima de servicios causada durante el periodo laborado entre el entre el 25 de marzo de 2023 al 2 de abril de 2023, a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**.

Esta conclusión se sustentó en los medios de prueba aportados por la sociedad investigada en los cuales se aprecia que las cifras correspondientes a la prima de servicios que surge del trabajo desempeñado por la querellante, durante el espacio de tiempo reseñado en el cargo, se pagaron varios días después del preciso término consagrados por el Legislador laboral en la norma que se considera pretermitida, esto es, que una vez se extinguió el contrato de trabajo con la querellante, 2 de abril de 2023, la sociedad indagada procedió a pagar los montos adeudados el día 2 de mayo de 2023, mediante consignación en la cuenta número 0332000200431022 del Banco BBVA, de la cual es titular la querellante. (Folios 32-33)

Falta de pago oportuno de la compensación de las vacaciones.

Cuando la relación laboral se extingue, y ante la circunstancia atinente a que el trabajador no disfrutó de los periodos de descanso reclamados, tiene derecho a que se le compensen en dinero las vacaciones. En otros términos, finiquitado el contrato de trabajo se deben liquidar las vacaciones pendientes de disfrute en proporción al tiempo por el cual se adeudan, y proceder a efectuar el respectivo pago, conforme lo establecen las normas vulneradas.

La vulneración a las disposiciones normativas se consolida a partir de un examen minucioso del material probatorio obrante dentro del expediente. se observa que no se les pagó de manera puntual a la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**, luego de finalizar su vínculo laboral con la sociedad investigada, los emolumentos representativos de la compensación de las vacaciones no disfrutadas, de acuerdo a los parámetros temporales establecidos por el legislador laboral, esto es, que una vez extinta la relación laboral el 2 de abril de 2023, solo se procedió a realizar el pago de los citados rubros hasta el día 2 de mayo de 2023, mediante consignación en la cuenta número 0332000200431022 del Banco BBVA, de la cual es titular la querellante. (Folios 32-33)

Carencia de pago oportuno de los intereses sobre las cesantías

Se consagra en el artículo 1° de ley 52 de 1975 el ineludible deber a cargo de los empleadores, consistente en reconocer y pagar la utilidad sobre el valor de las cesantías acumuladas al 31 de diciembre que corresponde al 12 % anual, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantía, que tenga este a su favor por concepto de cesantía. Estos rubros deberán pagarse, para el caso en particular, a la fecha del retiro del trabajador.

En razón de las pruebas obrantes dentro del expediente, se evidencia que no se le pagó de manera puntual a la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**, luego de finiquitarse su vínculo laboral con

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

la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A**, las sumas representativas de los intereses sobre las cesantías, de acuerdo a los parámetros temporales establecidos por el legislador laboral, esto es, que una vez extinta la relación laboral el 2 de abril de 2023, solo se procedió a realizar el pago de los citados rubros hasta el día 2 de mayo de 2023, mediante consignación en la cuenta número 0332000200431022 del Banco BBVA, de la cual es titular la querellante. (Folios 32-33)

De la falta de pago oportuno del auxilio de las cesantías

El auxilio de las cesantías se encuentra regulado de manera genérica como prestación económica en el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, al señalarse que el empleador está obligado a pagar a sus trabajadores 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. Fue a través de la ley 50 de 1990 en donde se creó el régimen especial de liquidación anual de dicha prestación económica. En el numeral 1° de la citada disposición se estableció que 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.

Por otra parte, en cuanto a profunda incidencia en el bienestar del trabajador que revisten las cesantías, es menester reseñar que las mismas responden a una clara orientación social en el desarrollo de las relaciones entre empleador y trabajador, estableciéndose en 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. En cuanto a la obligatoriedad en el pago y sus elementos característicos más sobresalientes, con ponen ponencia del Dr. Carlos Gaviria Díaz, la Corte Constitucional, señaló:

"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.

(...)

"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."¹

De acuerdo con lo señalado más arriba, el auxilio de cesantías por ser una prestación económica y una forma de protección del trabajador cesante y su familia, está impregnado de gran importancia social, lo que necesariamente conlleva a concluir que la renuencia en efectuar su pago oportuno genera una seria afectación a las prerrogativas de la persona que labora bajo la constante subordinación de un empleador, como ocurrió en el tema de análisis de esta decisión, cuando la sociedad **PROJECTION LIFE**

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-661 de 1997.

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

COLOMBIA S.A se rebeló ante la obligación normativa que le asistía de pagar oportunamente, en el instante en que finalizó la relación laboral, los montos correspondientes al auxilio de las cesantías causadas entre el 25 de marzo de 2023 al 2 de abril de 2023, a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**.

Lo enunciado, en razón a que, como se mencionó desde la apertura del procedimiento administrativo sancionatorio, como en las anteriores situaciones, se puede deducir del acervo probatorio que milita dentro del instructivo, en el sentido que no se le pagó de manera puntual a la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**, luego de finalizar la relación contractual de índole laboral sostenida con la entidad investigada, los montos representativos del auxilio de cesantías, de acuerdo con los parámetros temporales establecidos por el legislador laboral, esto es, que una vez extinta la relación laboral el 2 de abril de 2023, solo se realizó el pago de los citados rubros hasta el día 3 de mayo de 2023, mediante consignación en la cuenta número 0332000200431022 del Banco BBVA, de la cual es titular la querellante. (Folios 32-33).

RAZONES DE LA SANCION

Bajo el postulado de que nadie puede ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, resulta necesario indicar que las infracciones a los bienes jurídicos tutelados deben estar previamente establecidas en el ordenamiento jurídico.

En materia del reconocimiento y pago oportuno de las prerrogativas laborales a favor de los trabajadores, se protegen los intereses jurídicos tutelados desde las disposiciones vulneradas; con base en ello lo que se busca resguardar es que no se menoscaben aquellas normas que regulan el ámbito de las relaciones laborales individuales por parte de los destinatarios de los procesos sancionatorios, ejerciendo en la mayoría de los casos acciones correctivas mediante la imposición de multas. De allí que la sanción administrativa es la respuesta del Estado a la inobservancia por parte de los administrados de las obligaciones, deberes y mandatos generales o específicos que se han ideado para el adecuado funcionamiento y marcha de la Administración.

Así las cosas, este despacho considera que la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** al no pagar de manera oportuna salarios, prima de servicios, el auxilio de las cesantías, los intereses sobre las cesantías, la compensación de las vacaciones, encuadra con la conducta establecida por el sistema jurídico, conllevando que el incumplimiento a los preceptos vigentes tenga como consecuencia lógica la imposición de la condigna sanción.

La facultad sancionatoria como potestad inherente de la administración es necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones, así como para mantener la misión de este Ministerio, puesto que asegura el acatamiento de las decisiones administrativas, a través de medidas de control, que permiten hacer respetar la normatividad por parte de los empleadores, garantizando de este modo la calidad de vida de los colombianos mediante la garantía de los derechos de los trabajadores en el ámbito individual y colectivo.

GRADUACION DE LA SANCION

Ha entendido la jurisprudencia de la Corte Constitucional², que la potestad sancionadora de la Administración consiste en la facultad de imponer sanciones de tipo correctivo y disciplinario, encaminada a reprimir la realización de acciones u omisiones antijurídicas en las que incurren tanto los particulares

² Corte Constitucional, Sentencia SU-1010 de 2008. Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil.

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

como los funcionarios públicos, que surge como un instrumento eficaz para facilitar el ejercicio de las funciones públicas y un medio para asegurar la consecución de los fines estatales.

La sanción a imponer a la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** por haber vulnerado el numeral 4 del artículo 57, el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 1° de ley 52 de 1975, los artículos 186 y subsiguientes del Código Sustantivo en concordancia con el artículo 1 de la ley 995 de 2005 y el numeral 1° del artículo 99 ley 50 de 1990 de conformidad con la legislación vigente, estaría contemplada en artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, preceptos que establecen el rango mínimo y máximo para imponer la multa.

El precepto establece los rangos dentro de los cuales puede desplazarse la decisión:

<Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. (...).

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

Igualmente debe tenerse en cuenta que al tenor del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, para el caso en comento, se tienen como criterios de graduación de la sanción los siguientes parámetros, los cuales pasan a correlacionarse con la conducta asumida por el investigado:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados

Examinando la eventual afectación de los intereses jurídicos tutelados, se constata que la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.** menoscabó en gran medida el derecho que tenía la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**, consistente en el pago oportuno de los montos de dinero correspondientes no solo a su salario, sino además de las prestaciones sociales, vacaciones e intereses sobre las cesantías, dentro del marco temporal estipulado en la legislación laboral, en consecuencia la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** afectó el bien jurídico representado en la oportunidad del pago o extinción de la obligación surgida con ocasión de la finalización de un contrato de trabajo.

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

De la esencia de las disposiciones vulneradas no puede colegirse que la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.** haya reportado un beneficio económico derivado de la tardanza en el pago de las prerrogativas laborales de las que tantas veces se ha hecho alusión.

3. Reincidencia en la comisión de la infracción.

Una vez revisada la base de datos de la Dirección Territorial de Santander del Ministerio del Trabajo, se observó que a la fecha la sociedad la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** no ha sido sancionada anteriormente por las conductas que conformaron cada uno de los cargos formulados.

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

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

Si tuviera que entenderse el anterior enunciado como el despliegue de alguna conducta por parte de la sociedad implicada, en donde se constatará un comportamiento activo o dinámico, el cual tuviera por objeto el impedir el avance de la investigación y de esta manera imposibilitar las facultades de investigación y sanción de las actuaciones que atenten contra las normas laborales que competen al Ministerio del Trabajo, este no sería el caso.

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

Durante el trasegar de toda la investigación no se comprobó el empleo o utilización de este tipo de medios.

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

Dentro de la presente investigación, se encuentra demostrado que la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** no acreditó gestión alguna que permitiera dilucidar el cumplimiento de la obligación que le asistían de respetar los términos establecidos en la legislación laboral en cuanto al pago de los derechos laborales de la querellante, se limitó a justificar dicho actuar en cierta circunstancia que no ha sido contemplada por el Legislador laboral como eximente de responsabilidad.

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

Dentro de la presente actuación, no se impartió al investigado ninguna orden de carácter imperativo cuyo desacato conllevara alguna consecuencia jurídica, supuesto fáctico que de haberse configurado permitiría la aplicación de este criterio, por tal razón no tendrá incidencia en el monto de la multa.

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

Durante todo el trámite de la actuación administrativa la sociedad la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** nunca hizo un reconocimiento expreso orientado a admitir que la conducta asumida infringió las normas laborales, por el contrario, siempre se evidenció el esfuerzo argumentativo por demostrar la inexistencia de tal vulneración.

9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

Si bien es cierto que las actuaciones desplegadas por la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** repercutieron negativamente sobre el pago oportuno de las prerrogativas laborales enlistadas con antelación, dichos comportamientos no tienen la suficiente trascendencia para ser catalogado como graves violaciones de los derechos humanos de quien presta su fuerza laboral para acceder a un ingreso.

En esos términos, el despacho sancionará, basándose en los principios de razonabilidad y proporcionalidad la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A** por conculcar las normas enlistadas con antelación, teniendo en cuenta a su vez los criterios de graduación antes descrito, para imponer a título de multa los montos que se describirán en la parte resolutive de la decisión.

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

En mérito de lo anteriormente expuesto, **EL SUSCRITO INSPECTOR DEL TRABAJO, ASIGNADO A LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, identificada con NIT 900124874, con multa de SESENTA Y TRES Unidades de Valor Tributario vigente (63 UVT) equivalente a DOS MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y CINCO MIL NOVENTA Y CINCO PESOS MCTE, (\$2.965.095), por la inobservancia del numeral 4 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en consideración a la ausencia de pago oportuno de los salarios correspondientes a la actividad desarrollada el 1 y 2 de abril de 2023, dentro de los periodos establecidos en la legislación laboral, a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído. El pago correspondiente a la multa impuesta deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT.

ARTÍCULO SEGUNDO: SANCIONAR a la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, identificada con NIT 900124874, con multa de CUARENTA Y DOS Unidades de Valor Tributario vigente (42 UVT) equivalente a un MILLÓN NOVECIENTOS SETENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS TREINTA PESOS MCTE, (\$1.976.730), por la trasgresión del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón a la ausencia de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden a la prima de servicios causada durante el periodo laborado entre el 25 de marzo de 2023 al 2 de abril de 2023, a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**. El pago correspondiente a la multa impuesta deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT.

ARTÍCULO TERCERO: SANCIONAR a la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, identificada con NIT 900124874, con multa de TREINTA Y DOS Unidades de Valor Tributario vigente (32 UVT) equivalente a UN MILLÓN QUINIENTOS SEIS MIL OCHENTA PESOS MCTE, (\$1.506.080), por la pretermisión del artículo 186 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 1 de la ley 995 de 2005, habida cuenta de la ausencia de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden a la compensación de las vacaciones por el tiempo laborado entre el 25 de marzo de 2023 al 2 de abril de 2023, a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**. El pago correspondiente a la multa impuesta deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT,

ARTÍCULO CUARTO: SANCIONAR a la sociedad a la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A.**, identificada con NIT 900124874, con multa de VEINTIOCHO Unidades de Valor Tributario vigente (28 UVT) equivalente a UN MILLÓN TRESCIENTOS DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS VEINTE PESOS MCTE, (\$1.317.820), por la vulneración del artículo 1° de ley 52 de 1975, en razón a la falta de pago

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

oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden a los intereses sobre las cesantías generados durante el tiempo laborado entre el 25 de marzo de 2023 al 2 de abril de 2023, a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído. El pago correspondiente a la multa impuesta deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT.

ARTICULO QUINTO: SANCIONAR a la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A**, identificada con NIT 900124874, con multa de CUARENTA Y DOS Unidades de Valor Tributario vigente (42 UVT) equivalente a un MILLÓN NOVECIENTOS SETENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS TREINTA PESOS MCTE, (\$1.976.730) por la inobservancia del numeral 1° del artículo 99 ley 50 de 1990, en consideración a la ausencia de pago oportuno, al finalizar el vínculo laboral, de los montos que corresponden al auxilio de las cesantías causado durante el tiempo laborado entre el 25 de marzo de 2023 al 2 de abril de 2023, a favor de la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES**, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído. El pago correspondiente a la multa impuesta deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT.

ARTÍCULO SEXTO: Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtsantander@mintrabajo.gov.co al correo electrónico del Grupo de Tesorería de este Ministerio tesoreria@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO SEPTIMO: 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 cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12 por 100) 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 OCTAVO: REMÍTASE copia de la presente providencia a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial (DIVC), una vez haya estado ejecutoriada.

ARTÍCULO NOVENO: NOTIFICAR a la sociedad **PROJECTION LIFE COLOMBIA S.A**, identificada con NIT 900124874, representada legalmente por María Cecilia Méndez Bermúdez, identificado con cédula de ciudadanía 63309777, a través de su apoderado el **DR. DIEGO ARMANDO NAVARRO TRIGOS**, identificado con cédula de ciudadanía No. 5.471.852 y portador de la T. P. No. 171.925 del C. S. de la J, en la circunvalar 35 # 78-92, Bucaramanga, Santander y al correo electrónico directorjuridico@navarrobogorquezabogados.com y a los demás jurídicamente interesados: la señora **LADY KATHERINE CEPEDA PUENTES** identificada con cédula de ciudadanía número 1058038553, en la carrera 21 #9-46, Bucaramanga, Santander y al correo electrónico : kathica-1994@hotmail.com en los términos en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiendo que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato

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

superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



AARON JOSEPH REY ARENAS
INSPECTOR DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Proyectó: A. Rey
Revisó/aprobó: Mónica P