

NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB

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

FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 31 DE ENERO DE 2018, siendo las 8 am

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 001650 DEL 11 DE DICIEMBRE DE 2017 al SEÑORA MAGER LILIANA GARCIA AHUMADA

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **DEVUELTA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) la cual fue remitida al Señor(a)(es)(as) MAGER LILIANA GARCIA AHUMADA, mediante formato de guía número PC002317428CO, según la causal: REHUSADO

DIRECCION ERRADA		NO RESIDE		DESCONOCIDO	
REHUSADO		CERRADO		FALLECIDO	
FUERZA MAYOR		NO EXISTE NUMERO		NO RECLAMADO	
NO CONTACTADO		APARTADO CLAUSURADO			

EL suscrito funcionario encargado **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, la referida resolución que contiene (12) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 31 DE ENERO DE 2018
En constancia.



WILLIAM GARCIA PORRAS
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Y se **DESFIJA** el día de hoy-----, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2001, 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, Directora Territorial de Santander, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la presente notificación.

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

En constancia

WILLIAM GARCIA PORRAS
Inspector de Trabajo y Seguridad Social



Libertad y Orden

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

RESOLUCION 001650 de 2017

(11 DIC 2017)

“por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 201 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes.

Expediente Número 7368001-

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra **PREPATEL LTDA – EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION**.

IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS:

PREPATEL LTDA – EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION identificado con NIT número 804008186 – 4, con domicilio en la Calle 34 No 19 – 46 Oficina 401 T N Bucaramanga – Santander, correo electrónico gerenciageneral@prepatel.com.

RESUMEN DE LOS HECHOS:

Citación Audiencia de Conciliación número 5052 de fecha cinco (5) Diciembre de 2016 al Representante Legal de PREPATEL LTDA, Calle 34 No 19 – 46 Edificio La Triada Oficina 401 Torre Norte, quien debía presentarse el día Miércoles veintiuno (21) Diciembre de 2016 a las nueve y media de la mañana (09:30 a.m.) en la Calle 31 No 13 – 71, por el no pago de licencia de maternidad, pago de liquidación de prestaciones sociales, indemnización por despido sin justa causa de la señora MAGER LILIANA GARCIA AHUMADA. (Folio 1 y 3).

“por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

Constancia de Inasistencia del Citado número 5138 de fecha veintiuno (21) Diciembre de 2016, el Representante Legal de PREPATEL LTDA no se hizo presente ni allego excusa de su inasistencia a la citación de audiencia de conciliación. (Folio 2 y 4).

Registro Mercantil de la empresa PREPATEL LTDA – EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION. (Folio 5).

El coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial de Santander, mediante Auto número 000600 de fecha veintisiete (27) Marzo de 2017 ordeno se practicara visita de inspección ocular (Administrativo Laboral) a la empresa PREPATEL LTDA – EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION para que verifique presunta vulneración a normas laborales, en lo concerniente a LICENCIA DE MATERNIDAD, LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES y las demás que amerite la reclamación. Y comisiona a un Inspector de Trabajo asignado a este grupo. (Folio 6).

El Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Santander del Ministerio de Trabajo, mediante Auto número 001242 de fecha veinticinco (25) Julio de 2017, asigna a una Inspectora de Trabajo y Seguridad Social asignada a este grupo, para continuar con las actuaciones administrativas del expediente. (Folio 7).

Acta de Visita de Inspección Ocular de fecha doce (12) Octubre de 2017 a PREPATEL LTDA – EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION con domicilio en la Calle 34 No 19 – 46 Oficina 401 Torre N en la ciudad de Bucaramanga – Santander. (Folio 8 y 9).

Se envió oficio número 7368001 – 015736 a la señora MAGER LILIANA GARCIA AHUMADA, de fecha diecinueve (19) Octubre de 2017, donde se le solicita información sobre el domicilio de la empresa PREPATEL LTDA – EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION. (Folio 10).

Certificado de entrega de Servicios Postales Nacionales S.A. 472, del oficio enviado a la señora MAGER LILIANA GARCIA AHUMADA, el cual fue recibido el día veinte (20) Octubre de 2017. (Folio 11).

Certificado de Cámara de Comercio de Bucaramanga de la empresa PREPATEL LTDA – EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION. (Folio 12 a 14)

Informe de la visita de inspección ocular y el análisis del material probatorio que reposa en el expediente. (Folio 15).

En virtud de lo expuesto se procede a realizar lo siguiente,

ANALISIS DE LAS PRUEBAS:

La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social comisionada y asignada al grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, realiza visita de inspección ocular el doce (12) Octubre de 2017 a la empresa **PREPATEL LTDA – EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION** con domicilio en la calle 34 No 19 – 46 Oficina 401 Torre N en Bucaramanga – Santander, las instalaciones se encuentran desocupadas, por lo cual no se pudo realizar la inspección ocular, y la recepcionista de la sección Norte del edificio La Triada manifestó que esta oficina se encontraba desocupada desde hace un año y medio aproximadamente, folio 8 y 9.

Toda documentación en el expediente se encuentran cobijados por el principio de la buena fe Artículo 83 de la constitución política; situación fáctica conlleva a la determinación jurídica del archivo de la investigación por no encontrarse flagrante violación a normas laborales correspondientes a los

“por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

aspectos analizados; acorde con los principios propios de las actuaciones administrativas previstos en el artículo 3º del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que más adelante se consigna.

Por lo tanto no es competencia de este despacho determinar la legalidad o ilegalidad de lo señalado en los documentos enunciados, y se encuentran cobijados por el principio de la buena fe Artículo 83 de la constitución política.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Sea lo primero considerar que es muy claro el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1995, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20, modificado por la Ley 1610 de 2013, en cuanto a la facultad que tienen los funcionarios del Ministerio del Trabajo para “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 los mismos. 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...”.

En concordancia con lo anterior, se cuenta con las disposiciones concretas de competencia asignadas a este Ministerio, según lo dispuesto en las Resoluciones Nos. 00404 de 2012 y 02143 de 2014, motivo por el cual se procedió de conformidad en el presente caso.

En tal virtud, constituye objeto de la presente actuación, la presunta violación por parte de las investigadas de la siguiente normatividad:

En relación a la **Liquidación de Prestaciones Sociales** la norma establece lo siguiente:

CESANTIAS

La Ley 50 de 1990 en su artículo 98, 99 establece el auxilio de cesantías.

Artículo 98º.- El auxilio de cesantía estará sometido a los siguientes regímenes:

El régimen tradicional del Código Sustantivo del Trabajo, contenido en el Capítulo VII, Título VIII, parte primera y demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, el cual continuará rigiendo los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta Ley.

El régimen especial que por esta Ley se crea, que se aplicará obligatoriamente a los contratos de trabajo celebrados a partir de su vigencia.

Parágrafo.- Los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, podrán acogerse al régimen especial señalado en el numeral segundo del presente artículo, para lo cual es suficiente la comunicación escrita, en la cual señale la fecha a partir de la cual se acoge.

Ver: Oficio No. SH-8003269/16.12.98. Secretaría de Hacienda. Régimen de cesantías de las entidades públicas del sector salud. CJA20551998.

Artículo 99º.- El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

Ver Oficio de fecha 25.11.98. Secretaría Distrital de Salud. Fondo Nacional del Ahorro. CJA09751998

1ª. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

“por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

2ª. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.

Ver Oficio de fecha 25.11.98. Secretaría Distrital de Salud. Fondo Nacional del Ahorro. CJA09751998

4ª. Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos.

5ª. Todo trabajador podrá trasladar su saldo de un fondo de cesantía a otro de la misma naturaleza. El Gobierno fijará el procedimiento que deba seguirse para el efecto.

6ª. Los Fondos de Cesantía serán administrados por las sociedades cuya creación se autoriza, y cuyas características serán precisadas en los decretos que dicta el Gobierno Nacional, en orden a:

Garantizar una pluralidad de alternativas institucionales para los trabajadores, en todo el territorio nacional;

Garantizar que la mayor parte de los recursos captados para orientarse hacia el financiamiento de actividades productivas.

7ª. Todos los aspectos que no se modifiquen específicamente por esta Ley, continuarán regulados por las normas vigentes del régimen tradicional relativas al auxilio de cesantía.

Parágrafo.- En el evento que los empleadores deban efectuar la liquidación y consignación de la cesantía a que se refiere este artículo y no existan suficientes Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantías autorizadas para funcionar, el Gobierno Nacional podrá transitoriamente autorizar a otras entidades u ordenar a las instituciones financieras con participación estatal mayoritaria para que cumplan las funciones de Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía.

En el Código Sustantivo de Trabajo en el Título VIII Capítulo VII el cual trata también del Auxilio de Cesantías.

ARTICULO 249. REGLA GENERAL. Todo empleador esta obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

NOTA: La Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, estableció en el artículo 98:

...

"Artículo 98º.- El auxilio de cesantía estará sometido a los siguientes regímenes:

1. El régimen tradicional del Código Sustantivo del Trabajo, contenido en el Capítulo VII, Título VIII, parte primera y demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, el cual continuará rigiendo los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta Ley.

2. El régimen especial que por esta Ley se crea, que se aplicará obligatoriamente a los contratos de trabajo celebrados a partir de su vigencia.

ARTICULO 253. SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACION DE LA CESANTIA. Modificado por el art. 17 del Decreto 2351 de 1965. **El nuevo texto es el siguiente:** 1. Para liquidar el auxilio de Cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

2. Para el tiempo de servicios anterior al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos sesenta y dos (1962) se aplicarán las normas vigentes hasta esta fecha.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTÍCULO 253. 1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador. Los aumentos de salario que se hagan a partir de la vigencia de este Código sólo afectarán el cómputo de la cesantía durante los tres (3) años anteriores a la fecha de cada aumento.

“por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

2. En los salarios variables se entenderá que ha habido aumento cuando el promedio mensual de lo devengado por el trabajador en un (1) año es superior al promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior.

INTERESES A LAS CESANTIAS

Lo establecido en el Decreto 116 de 1976 el cual reglamenta la Ley 52 de 1975

Artículo 1º.- A partir del primero de enero de 1975 todo patrono obligado a pagar cesantía a sus trabajadores, 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 definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a su favor por concepto de cesantía.

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 de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo periodo anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

En todo caso, se procederá en forma que no haya lugar a liquidar intereses de intereses.

Artículo 2º.- La primera liquidación y pago de intereses de que trata la Ley 52 de 1975 se hará en el mes de enero de 1976 con base en los saldos de cesantía que tenga el trabajador a su favor el 31 de diciembre de 1975.

En los casos de pago definitivo de cesantía, la liquidación de intereses se hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha del retiro.

En los casos de liquidación y paga parcial de cesantía, la liquidación de intereses se hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha de la respectiva liquidación.

En caso de que dentro de un mismo año se practiquen dos o más pagos parciales de cesantía, el cálculo de intereses será proporcional al tiempo transcurrido entre la fecha de la última liquidación y la inmediatamente anterior.

En la misma forma se procederá cuando el trabajador se retire dentro del año en que se haya recibido una o más cesantías parciales.

Artículo 3º.- En caso de muerte, los intereses causados se pagarán a las mismas personas a quienes corresponda el auxilio de cesantía del trabajador.

Artículo 4º.- Para determinar los saldos básicos del cálculo de los intereses, se aplicarán las disposiciones legales vigentes al momento en que deban practicarse cada una de las liquidaciones de cesantía de que trata el artículo 1 de la Ley 52 de 1975.

Artículo 5º.- Si el patrono no pagare los intereses dentro de los plazos señalados en le presente Decreto, deberán pagar al trabajador, a título de indemnización y por cada vez que incumpla, a una suma adicional igual a dichos intereses, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes.

PRIMA DE SERVICIO

ARTICULO 306. PRINCIPIO GENERAL. Modificado por el Art. 2, Ley 1788 de 2016.

“por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

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

NOTA: El texto subrayado fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-825 de 2006; el texto entre paréntesis fue declarado INEXEQUIBLE mediante Sentencia C-100 de 2005.

NOTA: El texto subrayado y en negrita fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-871 de 2014.

a). Las de capital de doscientos mil pesos (\$200.000) o superior, un mes de salario pagadero por semestres del calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo (y no hubieren sido despedidos por justa causa) y

NOTA: El texto subrayado fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-042 de 2003; el texto entre paréntesis fue declarado INEXEQUIBLE mediante Sentencia C-034 de 2003.

b). Las de capital menor de doscientos mil pesos (\$200.000), quince (15) días de salario, pagadero en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte (20) días de diciembre, pagadero por semestres del calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre; o proporcionalmente al tiempo trabajado. Siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo (y no hubieren sido despedidos por justa causa).

NOTA: El texto subrayado fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-042 de 2003; el texto entre paréntesis fue declarado INEXEQUIBLE mediante Sentencia C-034 de 2003.

2. Esta prima de servicios sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior.

ARTICULO 307. CARACTER JURIDICO. La prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso.

ARTICULO 308. PRIMAS CONVENCIONALES Y REGLAMENTARIAS. Las empresas que por pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o reglamentos de trabajos estén obligadas a conocer a sus trabajadores primas anuales o primas de navidad, tendrán derecho a que el valor de estas primas, se impute a la obligación de que trata el presente capítulo, pero si la prima de servicios fuere mayor deberán pagar el complemento.

VACACIONES

ARTICULO 186. DURACION.

1. Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

ARTICULO 187. EPOCA DE VACACIONES.

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
2. El empleador tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá la vacaciones.
3. Adicionado por el artículo 5, Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al

“por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

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

Texto anterior:

ARTICULO 187. EPOCA DE VACACIONES.

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el patrono a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
2. El patrono tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTICULO 188. INTERRUPCION. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

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

1. Modificado por el art. 20, Ley 1429 de 2010. Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.
2. Derogado por el artículo 2, Ley 995 de 2005. Modificado por el art. 27, Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá *por año cumplido de servicio* y proporcionalmente por fracción de año, siempre que este exceda de tres meses. **Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-019 de 2004; el texto en cursiva fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-035 de 2005.**

Texto modificado por el Decreto 2351 de 1965:

2. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá *por año cumplido de servicio* y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses. Aparte subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-897 de 2003 Sierra.
3. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

Texto modificado por el Decreto 617 de 1954:

Artículo 189. Compensación en dinero. 1. Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

2. Cuando el contrato de trabajo termina sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el último salario devengado.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 189. COMPENSACION EN DINERO.

1. Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.
2. cuando el contrato de trabajo termina sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensa en dinero con la remuneración que debía haberse pagado por vacaciones en el momento de causarse.

ARTICULO 190. ACUMULACION. Modificado por el art. 6o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

“por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en Términos del presente artículo.

Texto anterior:

ARTICULO 190. ACUMULACION.

1. Las partes pueden convenir en acumular las vacaciones hasta por dos (2) años.

2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTICULO 191. EMPLEADOS DE MANEJO. El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del empleador. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTICULO 192. REMUNERACIÓN. Modificado por el art. 8, Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:

1. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.

2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Texto anterior:

ARTICULO 192. REMUNERACION.

1. Cuando el salario no ha sufrido variaciones durante los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se toma en cuenta el salario ordinario del momento en que principien.

2. Cuando el salario haya fluctuado en los tres (3) meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se toma en cuenta el promedio del salario ordinario devengado en el año inmediatamente anterior.

Es de anotar que tanto la documentación obrante en el instructivo, como las diligencias realizadas por los funcionarios comisionados, se enmarcan dentro del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la C.P., que como se ha visto, cuenta con desarrollo legal.

Teniendo en cuenta la normatividad mencionada en párrafos anteriores, las vacaciones laborales son el derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso remunerado por el hecho de haberle trabajado un determinado tiempo, es decir corresponden a 15 días hábiles de descanso remunerado por cada año de trabajo, ejemplo: Si su jornada laboral es de lunes a viernes sus 15 días de vacaciones se contarán de lunes a viernes que sean hábiles no festivos, pero si su jornada de trabajo es de lunes a sábado, sus 15 días de vacaciones se contará el día sábado dado a que lo trabajo.

El disfrute de las vacaciones se remunera con base al salario que el trabajador esté devengando al momento de salir a vacaciones. Esto para sueldos fijos. Cuando el sueldo es variable, se tomará el promedio del último año, y si el trabajador no lleva un año, se tomará el promedio del tiempo que lleve. Esto se da cuando el trabajador se retira sin haber disfrutado de sus vacaciones por no haber cumplido el año de servicios requerido.

Para efecto de las vacaciones, sólo se tienen en cuenta los días hábiles, esto es que los domingos y festivos no se contabilizan. Eventualmente tampoco los sábados; esto cuando en la empresa no se labora los sábados.

“por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

LICENCIA DE MATERNIDAD

ARTICULO 236. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO. Modificado por el art. 34 de la Ley 50 de 1990, Modificado por el art. 1, Ley 1468 de 2011. Modificado por el art. 1, Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:

Ver la Circular Externa del Min. Salud 013 de 2012

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a). El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b). La indicación del día probable del parto, y
 - c). La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de siete (7) años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. **El texto subrayado fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-543 de 2010.**

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

PARAGRAFO. Modificado por el artículo 1, Ley 755 de 2002. **El nuevo texto es el siguiente:** La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. El texto subrayado fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-174 de 2009.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente. En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia. El texto subrayado fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-273 de 2003.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

PARÁGRAFO. *La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto podrá reducir a once (11) semanas su licencia, cediendo la semana restante a su esposo o compañero permanente para obtener de este la compañía y atención en el momento del parto y en la fase inicial del puerperio.*

“por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

Texto del Numeral 4o. adicionado por el Artículo 1o. de la Ley 24 de 1986:

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de 7 años de edad, asimilando a la fecha del parto la de la entrega oficial del menor que se adopta.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 236. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO. Modificado por el at. 1, Ley 1822 de 2017.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de ocho (8) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico, en el cual debe constar:

a). El estado de embarazo de la trabajadora;

b). La indicación del día probable del parto, y

c). La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Es de anotar que tanto la documentación obrante en el instructivo, como las diligencias realizadas por los funcionarios comisionados, se enmarcan dentro del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la C.P., que como se ha visto, cuenta con desarrollo legal.

Teniendo en cuenta la normatividad en párrafos anteriores el despacho aclara de que no fue posible verificar el incumplimiento de la misma, dado a que no fue posible la ubicación de la empresa **PREPATEL LTDA EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION** con domicilio en la Calle 34 No 19 – 46 Oficina 401 Torre Norte Edificio La Triada Barrio Centro en Bucaramanga – Santander, dirección suministrada por la reclamante en la citación a audiencia de conciliación y en el registro mercantil, el despacho en aras de realizar la inspección ocular envió oficio a la señora MAGER LILIANA GARCIA el diecinueve (19) Octubre de 2017 donde se le informaba lo que pasaba y se le solicitó suministrar el domicilio actual de la empresa, correspondencia que fue recibida el veinte (20) Octubre de 2017, y que a la fecha no ha llegado respuesta alguna a este ente Ministerial.

Es de resaltar por parte de este ente Ministerial, que la reclamante no demuestra tener interés con la actuación administrativa laboral que se adelanta, dado a que en ningún momento ha solicitado información adicional alguna del mismo durante el desarrollo de la actuación, distinta de la queja inicial, ni suministro la información requerida por el despacho, por lo cual se da el desistimiento tácito del cual trata el artículo 178 del Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo que dice:

Artículo 178. Desistimiento tácito. Transcurrido un plazo de treinta (30) días sin que se hubiese realizado el acto necesario para continuar el trámite de la demanda, del incidente o de cualquier otra actuación que se promueva a instancia de parte, el Juez ordenará a la parte interesada mediante auto que lo cumpla dentro de los quince (15) días siguientes.

Vencido este último término sin que el demandante o quien promovió el trámite respectivo haya cumplido la carga o realizado el acto ordenado, quedará sin efectos la demanda o la solicitud, según el caso, y el juez dispondrá la terminación del proceso o de la actuación correspondiente, condenará en costas y perjuicios siempre que como consecuencia de la aplicación de esta disposición haya lugar al levantamiento de medidas cautelares.

El auto que ordena cumplir la carga o realizar el acto y el que tiene por desistida la demanda o la actuación, se notificará por estado.

“por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

Decretado el desistimiento tácito, la demanda podrá presentarse por segunda vez, siempre que no haya operado la caducidad.

Lo anterior dado a que no fue posible la ubicación de la empresa en la dirección suministrada por la señora GARCIA, se revisó la cámara de comercio de la empresa PREPATEL LTDA – EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION a través de la página web “RUES” Registro Único Empresarial y Social Cámara de Comercio, herramienta con la cual cuenta este ente Ministerial, en la cual registra la misma dirección proporcionada por la reclamante.

En el caso que tratamos se tiene en cuenta lo estipulado en el artículo 3º del referido Código, relativo a los principios que orientan toda actuación administrativa y en particular los consagrados a los numerales 11 y 12, así:

“11. En virtud del principio de eficacia, las autoridades buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearán, de acuerdo con este Código las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa.

12. En virtud del principio de economía, las autoridades deberán proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones y la protección de los derechos de las personas”.

Con lo expuesto se haría ineficaz cualquier decisión de fondo con respecto a la presunta violación a la normatividad enunciada, como quiera que a la fecha el destinatario de dicho procedimiento la empresa **PREPATEL LTDA EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION.**

Por lo anterior no es posible para este ente Ministerial verificar lo dispuesto en el Auto numero 000600 de fecha veintisiete (27) Marzo de 2017, por medio del cual el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial Santander ordeno practicar visita de inspección ocular por las presunta vulneración a la normatividad laboral en lo concerniente a LICENCIA DE MATERNIDAD, LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES por parte de la empresa **PREPATEL LTDA EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION**

Así las cosas, se considera procedente archivar la visita de inspección ocular (Administrativo laboral) adelantada a la empresa **PREPATEL LTDA EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION.**

Sin embargo, la querellante se encuentra en libertad de acudir a la jurisdicción competente en procura de los derechos que considere vulnerados, siempre y cuando se cumplan los presupuestos legales.

No obstante la decisión que se adopta, se advierte que ante nueva información obtenida por queja o de oficio se procederá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T., antes mencionado, y demás disposiciones concordantes, a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectué en otros casos específicos.

Por consiguiente y al amparo del principio constitucional de la Buena Fe, consagrado en el artículo 83 de la C.P. y los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A., previo el ejercicio de vigilancia y control desarrollada en la presente providencia, se considera pertinente el archivo de la presente Visita de Inspección Ocular ya que no arroja méritos para el inicio del Proceso Administrativo Sancionatorio por la presunta vulneración a las normas laborales en lo concerniente LICENCIA DE MATERNIDAD, LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES por parte de la empresa **PREPATEL LTDA EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION.**

“por medio de la cual se archivan unas averiguaciones preliminares”

En consecuencia, la COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE SANTANDER,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR la visita de inspección ocular ordenada a la empresa **PREPATEL LTDA – EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION** identificado con NIT número 804008186 – 4, con domicilio en la Calle 34 No 19 – 46 Oficina 401 T N Bucaramanga – Santander, correo electrónico gerenciageneral@prepatel.com; Mediante Auto numero 000600 de fecha veintisiete (27) Marzo de 2017, la cual surgió de citación a conciliación y acta de inasistencia del citado, solicitado por la señora **MAGER LILIANA GARCIA AHUMADA**; de acuerdo a la parte motiva de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. DEJAR EN LIBERTAD a la señora **MAGER LILIANA GARCIA AHUMADA** para que acuda a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estimaren pertinente, con respecto a los asuntos relacionados con la normatividad aquí considerada y demás a que hubiere lugar, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO TERCERO. NOTIFICAR a: la empresa **PREPATEL LTDA – EN LIQUIDACION POR ADJUDICACION** identificado con NIT número 804008186 – 4, con domicilio en la Calle 34 No 19 – 46 Oficina 401 T N Bucaramanga – Santander, correo electrónico gerenciageneral@prepatel.com; Y a la señora **MAGER LILIANA GARCIA AHUMADA** con domicilio en la Carrera 21B No 115 – 116 Bloque 6ª Apto 202, Coomultrasan – Provenza, Bucaramanga - Santander, en calidad de reclamante; Y a los jurídicamente interesados 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 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

Dada en Bucaramanga a

11 DIC 2017

JAIR PUELLO DIAZ

Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó: Angélica María Ch. M.
Revisó y Aprobó: J. Puello Díaz