

**NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB**  
**Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo**  
**FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB**

Bucaramanga, a los 18 abril 2018 , siendo las 7:30 am

**PARA NOTIFICAR: JUVENAL NORIEGA**, identificado con **C.C. No. 91.278.171**  
**PROPIETARIO DE ESTABLECIMIENTODECOMERCIOPANADERIA**  
**NOGALPAN,** con domicilio comercial en la **CALLE 199 A No. 38-11 NOGALES DE FLORIDA**  
**FLORIDABLANCA - SANTANDER**

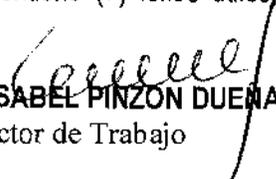
**RESOLUCION: 000047 del 30 enero 2018**

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 **JUVENAL NORIEGA**, identificado con **C.C. No. 91.278.171**, mediante formato de guía número YG187923539CO, según la causal: **REHUSADO**

DIRECCION ERRADA		NO RESIDE		DESCONOCIDO	
REHUSADO	XXXXX	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 (7) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy, 18 ABRIL 2018.

En constancia,

  
**MARTHA ISABEL PINZON DUEÑAS**  
 Inspector de Trabajo

Y se **DESFIJA** el día de hoy, ----- todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2001, se advierte 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 termino de publicación, según el caso. Advirtiendo que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.

En constancia,

**MARTHA ISABEL PINZON DUEÑAS**  
 Inspector de Trabajo



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER  
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCION N° 00004730 ENE 2018

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

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 2011 la cual deroga los artículos 1º a 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 No. 7368001-000112 de Fecha 07 de febrero de 2017

**OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:** procede el despacho a proferir decisión administrativa de primera instancia, dentro de la presente actuación adelantada en contra la persona natural **IRMA PARRA CARRILLO** identificada con CC No.63499872 y la persona natural **JUVENAL NORIEGA**, identificado con C.C: 91.278.171, en calidad de propietarios del establecimiento de comercio **panadería Nogalpan**.

**IDENTIDAD DEL INTERESADO:** se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a **IRMA PARRA CARRILLO** identificado con C.C: 63.499.872 y **JUVENAL NORIEGA**, identificado con C.C: : 91.278.171, en calidad de propietarios del establecimiento de comercio **panadería Nogalpan** con domicilio comercial en la **CALLE 199 A No. 38 - 11 NOGALES DE FLORIDA, FLORIDABLANCA, Santander SANTANDER**, Teléfono 6825109 Mail: N.R.

**IDENTIDAD DEL RECLAMANTE:** el presente proveído por acción incoada por **MARIA GUADALUPE GODOY BERNAL**, identificada con T.I No. 98122505774 y **JOSE BERNAL ANTOLINEZ** (Padre de la Menor), identificado con CC: 5714101, con domicilio en **CARRERA 31 No. 16N – 26 B. Los Ángeles**, en el municipio de Bucaramanga, Santander, Teléfono: 3187564596, Mail: N.R

**RESUMEN DE LOS HECHOS:**

Obra en el expediente a folio 1, FORMATO DE RECLAMACIONES LABORALES emitido por la Dra. ELIZABETH ORDOÑE QUINTERO inspectora de Trabajo de la Territorial Santander, mediante el cual el señor JOSE BERNAL ANTOLINEZ en calidad de padre de la menor de edad MARIA GUADALUPE GODOY BERNAL denuncian ante este ente Ministerial las presuntas vulneraciones en materia laboral por parte de los señores IRMA PARRA CARRILLO y JUVENAL NORIEGA propietarios del establecimiento comercial PANADERIA NOGALPAN, en la cual se contrató a la menor para prestar sus servicios.

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

A folio 3 del expediente se encuentra AUTO No. 000184 de fecha 07 de febrero de 2017 mediante el cual se ordena iniciar Averiguación Preliminar y se comisiona a un Funcionario, en virtud de la reclamación laboral, bajo radicado 000020 de fecha 02 de enero de 2017, a las personas naturales **IRMA PARRA CARRILLO** y **JUVENAL NORIEGA**, por presunta vulneración en la normatividad laboral referente a **CONDUCTAS DE EVASION AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, PROHIBICION DE DESPIDO (NUMERAL 2 ART 239 CST), PRESTACIONES SOCIALES, SUBSIDIO DE TRANSPORTE, AUTORIZACION DE TRABAJO PARA ADOLESCENTES EMITIDO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO y las DEMAS QUE AMERITE LA RECLAMACION.**

A folio 5 se encuentra AUTO No. 000221 de fecha 13 de febrero de 2017, mediante el cual se ordena continuar con actuaciones administrativas y se comisiona a un funcionario, para que continúe con el proceso administrativo de acuerdo a la ley.

En virtud de la emisión de los nombrados AUTOS, procede el despacho a comunicar a las partes mediante radicado No. 004763 de fecha 28 de marzo de 2017, del inicio de la averiguación preliminar, avocar conocimiento, y requerir de la siguiente forma:

**IRMA PARRA CARRILLO:**

- Copia del contrato de trabajo de la menor MARIA GUADALUPE GODOY BERNAL del periodo comprendido entre enero de 2015 y diciembre de 2016.
- Copia de afiliación al sistema de seguridad social integral de la menor MARIA GUADALUPE GODOY BERNAL.
- Colillas de pago de seguridad social integral entre enero de 2015 y diciembre de 2016.
- Comprobantes de pago de salarios enero de 2015 y diciembre de 2016
- Copia de la liquidación del contrato, junto con el soporte de pago de la misma firmado por la menor MARIA GUADALUPE GODOY BERNAL, o evidencia de la consignación efectuada a su nombre en cuenta de ahorros autorizada por la misma.
- Autorización de trabajo para adolescentes emitido por el Ministerio de Trabajo
- Autorización de despido de trabajadora en estado de embarazo emitido por el Ministerio de Trabajo.

A folio 7 obra en el expediente evidencia de correspondencia devuelta, del requerimiento emitido por este ente Ministerial a los demandados, por motivo "No Reside" según el reporte del servicio de mensajería.

Procede el despacho a requerir documentación relacionada al caso en estudio, por segunda vez a la señora IRMA PARRA CARRILLO mediante radicado No. 007021 de fecha 09 de mayo de 2017, y se le avisa que se realizara VISITA DE INSPECCION OCULAR programada para el día viernes 12 de mayo de 2017. Y en virtud del mismo encuentra a folio 11, correspondencia devuelta por motivo NO RESIDE de conformidad con lo manifestado por el servicio de mensajería.

Mediante oficio radicado No. 007022 de fecha 09 de mayo de 2017, comunica el despacho a los querellantes de la **VISITA DE INSPECCION OCULAR** programada para el viernes 12 de mayo en el establecimiento comercial de propiedad de los señores IRMA PARRA CARRILLO Y/O JUVENAL NORIEGA. Para su conocimiento y fines pertinentes.

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

ACTA DE CONCILION No. 1359 de fecha 4 de abril de 2017, actuación adelantada en las oficinas de Conciliación de este ente Ministerial, y copia del recibo de parte de pago de la liquidación de fecha 19 de noviembre de 2016. (Folios 18 y 19)

A folio 25 reposa AUTO 002162 de 01 de noviembre de 2017, por el cual se avoca conocimiento de una actuación administrativa y se comisiona a un funcionario, se ordena AVOCAR conocimiento de las actuaciones adelantadas a las personas naturales IRMA PARRA y JUVENAL NORIEGA en calidad de ex empleadores y propietarios del establecimiento comercial PANADERIA NOGALPAN; y se COMISIONA a la doctora ANGELICA MARIA MANTILLA ESPINEI para que instruya el procedimiento administrativo sancionatorio.

Mediante oficio radicado 016722 de fecha noviembre 20 de 2017, comunica el despacho a los reclamantes del resultado de la averiguación preliminar en contra de sus ex empleadores, la cual arroja mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio.

A folio 29 reposa en el expediente AUTO No. 002196 de fecha 07 de noviembre de 2017, por el cual se FORMULAN CARGOS en contra de las personas naturales IRMA PARRA y JUVENAL NORIEGA en calidad de ex empleadores y propietarios del establecimiento comercial PANADERIA NOGALPAN.

Mediante oficio radicado No. 017311 de fecha 14 de noviembre de 2017, se cita a los demandados con el fin de notificarlos personalmente del contenido del AUTO 002196 de fecha 07 de noviembre de 2017, a folio 46 reposa en el expediente evidencia de correspondencia devuelta del radicado en mención por motivo "NO RESIDE" de conformidad con lo manifestado por el servicio de mensajería; por lo anterior, ante la imposibilidad de realizar personalmente la notificación se procede a publicar en la página web de la entidad el AUTO 002196 de fecha 07 de noviembre de 2017, y a publicar en la cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, el aviso que se desfija el día 01 de diciembre de 2017, surtiéndose de esta manera NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB en cumplimiento del artículo 69 de la Ley 1437 de 2001. Se concluye el procedimiento de notificación mediante memorando interno No. 019575 de fecha 18 de diciembre de 2017, por el cual se remite el expediente al inspector COMISIONADO, advirtiendo que la notificación fue surtida por web el día 13 de diciembre de 2017.

A folio 70 reposa en el expediente AUTO No. 000014 de fecha 09 de enero de 2018, por el cual se ordena el trámite de traslado para alegar de conclusión, motivo por el cual mediante oficio 08SE2018736800100000089 de fecha 09 de enero de 2018, se comunica a los demandados el contenido del auto y el plazo para la entrega de los alegatos de conclusión.

**En virtud de lo expuesto se precede a realizar lo siguiente,**

**DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS:**

Constituye objeto de la presente actuación, la presunta violación por parte del investigado de la siguiente normatividad:

**MODALIDADES DEL CONTRATO.**

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

**ARTICULO 37. FORMA.** El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario

**ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL.** Modificado por el art. 1, Decreto 617 de 1954. **El nuevo texto es el siguiente:** Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;
3. La duración del contrato.

**AUTDRIZACION DE TRABAJO PARA ADOLESCENTES EMITIDO POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO Ley 1098/2006 CÓDIGO DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA.**

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

**La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:**

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 116. Derechos en caso de maternidad.** Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

#### OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE APORTES A SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

**ARTICULO. 17. LEY 100 DE 1993 COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES.** Modificado por el art. 4, Ley 797 de 2003 **Obligatoriedad de las cotizaciones.** Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquéllos devenguen.

Salvo lo dispuesto en el artículo 64 de esta ley, la obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.

Lo anterior será sin perjuicio de los aportes voluntarios que decida continuar efectuando el afiliado o el empleador en el caso del régimen de ahorro individual con solidaridad.

**ARTICULO. 22. LEY 100 DE 1993 -OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.** El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el gobierno.

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

#### SOBRE PAGO DE LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES

##### **VACACIONES ANUALES REMUNERADAS. 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.

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

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

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

**ARTICULO 306. C.S.T. PRIMA DE SERVICIOS PRINCIPIO GENERAL.**

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.

**ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.** Modificado por el art. 29, Ley 789 de 2002. **El nuevo texto es el siguiente:** Indemnización por falta de pago:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. **Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-781 de 2003.**

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

**ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.** Modificado por el art. 9, Decreto 617 de 1954. Modificado por el art. 7o. de la Ley 11 de 1984. **El nuevo texto es el siguiente:** Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

**Artículo 239 C.S.T. PROHIBICIÓN DE DESPIDO.** Modificado por el art. 2, Ley 1468 de 2011. Modificado por el art. 2, Ley 1822 de 2017.

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.
2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.
3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta días (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.
4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término"

### ANALISIS DE LAS PRUEBAS

#### De los descargos

Mediante oficio radicado No. 017311 de fecha 14 de noviembre de 2017, se cita a los demandados con el fin de notificarlos personalmente del contenido del AUTO 002196 de fecha 07 de noviembre de 2017, a folio 46 reposa en el expediente evidencia de correspondencia devuelta del radicado en mención por motivo "NO RESIDE" de conformidad con lo manifestado por el servicio de mensajería; por lo anterior, ante la imposibilidad de realizar personalmente la notificación se procede a publicar en la página web de la entidad el AUTO 002196 de fecha 07 de noviembre de 2017, y a publicar en la cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, el aviso que se desfija el día 01 de diciembre de 2017, surtiéndose de esta manera NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB en cumplimiento del artículo 69 de la Ley 1437 de 2001, por el cual se remite el expediente al inspector COMISIONADO, advirtiendo que la notificación fue surtida por web el día 13 de diciembre de 2017, y que el plazo para presentar descargos culminó el día 09 de enero de 2018, sin que a la fecha se recibiera documento alguno por parte de los accionados.

En virtud de lo anterior manifestado y dado que no fueron solicitada o aportadas pruebas que pretendieran hacer valer los investigados, y teniendo en cuenta que por parte del despacho tampoco son

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

requeridas pruebas en esta etapa procesal, procedió a emitir AUTO No. 000014 de fecha 07 de enero de 2017, por el cual se CORRE TRASLADO PARA ALEGAR CONCLUSION.

**De los Alegatos de Conclusión**

Mediante oficio radicado No. 08SE2018736800100000089 el despacho comunica a los demandados el contenido del auto 000014 de fecha 07 de enero de 2017, mediante el cual se ordena el tramite corriendo traslado para alegar de conclusión, de conformidad con las disposiciones del artículo 10 de la Ley 1610 de 2013, corre el termino de 3 días para alegar de conclusión. Y se evidencia nuevamente a folio 72 evidencia de correspondencia devuelta, por motivo "REHUSADO" de conformidad con lo manifestado por el servicio de mensajería 472.

Advierte el despacho que una vez concluido el plazo para alegar de conclusión no se recibió por parte de los accionados, documento alguno que desearan aportar a la presente investigación antes de ser emitida la decisión concluyente por parte del despacho.

**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. 004 J4 de 2012 y 02143 de 2014, motivo por el cual se procedió de conformidad en el presente caso.

Este ente Ministerial se pronuncia respecto a la queja presentadas por el señor JOSE BERNAL ANTOLINEZ en calidad de representante legal de la menor (para la fecha de la denuncia) MARIA GUADALUPE GODOY BERNAL identificada con C.C No. 1232890800. (hoy mayor de edad)

Así las cosas, teniendo en cuenta que para la fecha de la ocurrencia de los hechos, la querellante ostentaba la protección del estado por tratarse de una menor de edad, y una vez analizado el material probatorio encuentra oportuno el despacho traer a colación los artículos 44 y 53 de la Constitución Política de Colombia en los cuales se consagran los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes y el estatuto del trabajo de la siguiente manera:

**Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños:** la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona

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

puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

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

Anudado a lo anterior se considera prudente mencionar lo establecido en el Convenio 182 de la OIT **C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)**

A los efectos del presente Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años.

A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:

- (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

En concordancia con la normatividad anteriormente citada la cual mantiene relación directa con las presuntas vulneraciones manifestadas por la querellante en su queja que dio origen a la presente averiguación preliminar, manifiesta el despacho que al realizar el análisis del material probatorio que en primer lugar se pudo esclarecer el vínculo laboral que sostuvo la menor querellante con sus empleadores, dado que se encontró que evidentemente la menor laboro en el establecimiento de comercio PANADERIA NOGALPAN, tal como consta en el acta de conciliación en la cual la demandada reconoce que adeuda las prestaciones sociales a su exempleada, igualmente en la visita de inspección ocular la administradora del establecimiento comercial indicó:

"...Mi mamá le colaboró porque la mamá de ella nos debía tres meses de arriendo, ella venia y la dejábamos colaborar para que ayudara a pagar la deuda, a mi mamá le daba pesar era por ayudarla y por buena gente no ganó nada."

"...La verdad se la pasan llamando a amenazar y no sé que pelean pues nunca se hizo un contrato con ella."

De las anteriores afirmaciones es procedente indicar que en primer lugar los demandados incurrieron en conductas atentatorias en lo relativo a las peores formas de trabajo infantil de que trata el convenio 182 de 1999 OIT, por utilizar a la menor como servidumbre para que cancelara las deudas de su madre. Adicionalmente a la vulneración anterior encuentra el despacho que no obra en el expediente solicitud de PERMISO DE TRABAJO PARA LA MENOR solicitado ante este ente Ministerial, porque no existió, los demandados utilizaron a la menor para cancelar inicialmente una deuda y posteriormente al pago de

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

la misma continuaron utilizándola para ejercer labores de servidumbre (oficios domésticos) sin solicitar dicho permiso, excediendo abruptamente el horario laboral máximo permitido por la ley y vulnerando desmedidamente las disposiciones consagradas por el legislador tanto en El Código Sustantivo del Trabajo (CST) como en el Código de Infancia y Adolescencia; Vulneraciones realizadas aun teniendo conocimiento del estado de vulnerabilidad en el que se encontraba la menor por estar en periodo de gestación.

Seguidamente al revisar lo enunciado por los denunciante en su queja encontró el despacho que evidentemente no existe en el expediente evidencia de afiliación o pagos al Sistema de seguridad social integral (Salud, Pensión y ARL), a pesar de que la misma es una obligación del empleador y un derecho irrenunciable del empleado. Igualmente, y prosiguiendo en el análisis del cumplimiento de las obligaciones del empleador, se evidenció incumplimiento en la entrega de dotación de que trata el artículo 230 del C.S.T, a pesar de que la menor laboro de manera permanente, su remuneración mensual no excedía los dos salarios mínimos legales vigentes y absolutamente en la fecha en que debió ser entregada la dotación había cumplido 3 meses de servicio, requisitos que otorgan el derecho a la trabajadora a recibir dicho beneficio.

En cuanto el tema de liquidación de prestaciones sociales, tal como lo manifestó la señora IRMA PARRA en el ACTA DE CONCILIACION, la misma se le adeuda a la extrabajadora, es oportuno indicarle a la querellante que de considerarlo necesario, está en libertad de acudir ante la justicia ordinaria para que le sean garantizados sus derechos individuales Constitucionales, Laborales y prestacionales, toda vez que no es competencia de los inspectores de trabajo declarar derechos individuales de conformidad con la normatividad vigente en materia de Inspección, Vigilancia y Control en lo referente a las atribuciones otorgadas.

Es así como el despacho, encontró en la etapa preliminar, la existencia de méritos para dar inicio a un procedimiento sancionatorio. Ante lo cual en esta etapa del procedimiento ratifica su decisión y deja incólume sus disposiciones, toda vez que es evidente el incumplimiento a la normatividad en cuanto a los siguientes aspectos:

1. En primer lugar y como ya se estableció los demandados no solicitaron autorización para laborar de la menor querellante
2. La jornada laboral a la cual fue expuesta la menor es absurdamente violatoria toda vez que el horario de trabajo de la misma era de 1:00 pm a 12 pm, de domingo a domingo, es decir 11 horas diarias y 77 horas a la semana.
3. El salario pagado a la menor inicialmente no existió, puesto que fue obligada a pagar una deuda de su madre, posteriormente le fue cancelado un salario de \$600.000 mil pesos los cuales están por debajo del valor del salario mínimo legal vigente
4. La menor no fue afiliada al Sistema de seguridad Social Integral
5. A la menor no le fueron canceladas las prestaciones económicas a las cuales tenía derecho
6. La menor fue despedida sin mediar autorización del Ministerio de trabajo de conformidad con el numeral 2 del artículo 239 del CST.

Por último, enfatizando en el estado protección especial de que gozaba la querellante al momento de cesar la relación laboral, es imperante manifestar que abiertamente la señora administradora manifestó en la visita de inspección ocular, que conocía del estado de embarazo de la denunciante y que según sus palabras **así no se podía recibir**, es decir que la menor fue despedida por su estado siendo esto una conducta discriminatoria y punible. (folio 14)

**ADVERTIR** al reclamado que ante queja o de oficio se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T., antes mencionado, y demás disposiciones concordantes, a

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

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.

### **SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS**

Vencido el procedimiento establecido en los artículos 47 a 49 de la Ley 1437 de 2011, se proferirá acto administrativo que pone fin al procedimiento administrativo sancionatorio; fundamentado en archivo o sanción, según análisis de hechos, pruebas y normas infringidas; para cuyo primer caso atendiendo los criterios del artículo 50 de la ley 1437 de 2011, procederán las siguientes sanciones:

Multa de Uno (1) a Cinco (5000) 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. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, artículo 486 del C.S.T numeral 2, subrogado Ley 50 de 1990, artículo 97, modificado Artículo 7 de la ley 1610 de 2013 y/o Ley 828 de 2003 al CONSORCIO COLOMBIA MAYOR-FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL – SUBCUENTA DE SOLIDARIDAD, según corresponda.

Según la Ley 1610 de 2013 una de las funciones principales de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social está la Función Coactiva o de Policía Administrativa: "Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad". Las autoridades investidas del poder de policía, están facultadas para procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales, a las autoridades del Ministerio del Trabajo, le corresponde en ejercicio del poder de policía administrativa, realizar funciones de vigilancia, protección, control y prevención en el campo laboral.

En primer término, el artículo 17 C.S.T. establece:

**"ORGANOS DE CONTROL.** La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.

Artículo 485 C.S.T., **AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN.** La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

Artículo 486 del C.T.S. Subrogado por el Decreto 2351 de 1965, art. 41, modificado. Ley 584 de 2000, artículo 20, modificado por el artículo 7 de la ley 1610 de 2013, se encuentran previstas como sanciones administrativas 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. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. A su vez cuando exista incumplimiento al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012.

En materia laboral se protegen los intereses jurídicos tutelados de acuerdo con el artículo 53 de la C.N. y las demás normas legales que los establecen; con base en ellos, lo que se busca proteger es que no se menoscaben aquellas normas de índole laboral por parte de los destinatarios de los procesos sancionatorios ejerciendo en la mayoría de los casos acciones correctivas mediante la imposición de multas. En estos criterios es importante señalar y teniendo en cuenta la omisión a la normatividad frente al cargo señalado, o dosificar aumentando la sanción si ocurre daño o atenuándola si se observa propósito de enmienda.

### **GRADUACION DE LA SANCION**

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

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

1. **Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados:** (aplica, por vulnerar la protección constitucional especial fundamental de la cual gozan las mujeres en estado de embarazo, - afectación al mínimo vital de la mujer embarazada y, en consecuencia, a la protección integral de la familia y a la adecuada gestación del nasciturus -.)
2. **Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero:** (aplica; Se observa en el sentido de que la remuneración asignada a la trabajadora no cubría el valor del salario mínimo y se excedió la jornada laboral sin reconocimiento monetario por tal exceso, no se realizó afiliación al sistema de seguridad integral, no se cancelaron prestaciones sociales ni se entregó dotación, todo lo anterior constituye un beneficio económico para el empleador.)
3. **Reincidencia en la comisión de la infracción:** (no aplica; una vez revisada la base de datos que se lleva en esta Dirección Territorial, no se evidencia sanción ejecutoriada impuesta a la investigada por vulneración a las normas objeto de este pronunciamiento)
4. **Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión:** (aplica; en el sentido de no querer atender al inspector en la visita de inspección ocular)
5. **Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos** (no aplica; no se evidenció en el transcurso de las diligencias la utilización de dichos medios para ocultar las infracciones)
6. **Grado de Prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes** (no aplica; se evidencia que las vulneraciones a las normas que fueron objeto de sanción en el presente fallo, no se atendieron en debida forma y no se cumplieron toda vez que son normas de orden público de obligatorio cumplimiento por lo tanto las obligaciones laborales se surten una vez inicia el vínculo contractual y se mantienen durante la vigencia del mismo hasta su extinción.)
7. **Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente:** (aplica; a pesar de tener conocimiento de la obligatoriedad de realizar afiliación y pagos a seguridad social integral y a la Caja de Compensación los demandados no acataron dicho cumplimiento)
8. **Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas:** (no aplica; no se evidencia este criterio dentro de la presente investigación)
9. **Grave violación a los derechos Humanos de los trabajadores:** (no aplica; Frente a este criterio refiere sobre aspectos de violación a incumplimientos en la normatividad laboral, pero en ningún momento los investigados están atentando contra la violación de derechos humanos de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que el trámite adelantado se desarrolló dentro del marco del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la C.P., así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A.

Por otra parte, se le advierte a los empleadores que ante nueva queja se procederá nuevamente 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.

En mérito de lo anteriormente expuesto, la **COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE SANTANDER,**

**DISPONE**

**ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR** a la persona natural IRMA PARRA CARRILLO identificada con C.C No.63.497.872. De conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído con multa de **Siete millones ochocientos doce mil cuatrocientos veinte pesos (\$ 7.812.420.00)**, equivalente a

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

diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes, con destino al **Servicio Nacional de Aprendizaje SENA** por incumplimiento del **ARTÍCULO 113 de la LEY 1098 DE 2006. Autorización de trabajo para adolescentes emitido por el ministerio del trabajo.** Referente a contratar a menores sin autorización del Ministerio del Trabajo. **VIOLACION** a lo dispuesto en el **ARTÍCULO 115 de la LEY 1098 DE 2006. En concordancia con el ARTICULO 132 del CST - salarios.** Referente a pagarle menos del salario mínimo legal vigente. **VIOLACION** a lo dispuesto en el **ARTÍCULO 114 de la LEY 1098 DE 2006. En concordancia con los ARTICULOS 161 Y 162 del C.S.T -** Referente a jornada laboral superior a diez (10) horas diarias y autorización para laborar horas extras. **VIOLACION** a lo dispuesto en el **ARTÍCULO 2 DEL DECRETO 721 DE 2013 Referente a Afiliación de trabajadores del servicio doméstico** a la Caja de Compensación Familiar. Incumplimiento del **ARTICULOS 186, 187, 249 Y 306 del C.S.T -** Referente a Pago y liquidación de prestaciones sociales dentro de los plazos determinados por el Gobierno para tal efecto. Incumplimiento del **ARTÍCULO 230 del C.S.T -** Referente a no entregar suministro de calzado y vestido de labor, dentro de los plazos determinados por el Gobierno para tal efecto y el incumplimiento del **ARTÍCULO 116 de la LEY 1098 DE 2006. En concordancia con el ARTICULOS 239 y 240 del C.S.T -** Referente a despedir a una trabajadora durante el período de embarazo sin la autorización del Inspector del Trabajo

**ARTÍCULO SEGUNDO: SANCIONAR** a las persona naturales **IRMA PARRA CARRILLO** identificada con C.C No.63.497.872. De conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído con multa de **Siete millones ochocientos doce mil cuatrocientos veinte pesos (\$ 7.812.420.00)**, equivalente a **diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes**, con destino al **CONSORCIO COLOMBIA MAYOR - FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL** por incumplimiento del **PRESUNTA VIOLACION** a lo dispuesto en el **ARTICULOS 17 y 22 de la LEY 100 DE 1993. -Obligaciones del empleador.** Referente a Pago de Aportes al Sistema de Seguridad Social dentro de los plazos determinados por el Gobierno para tal efecto.

**ARTÍCULO TERCERO: SANCIONAR** a las persona natural **JUVENAL NORIEGA** identificada con C.C No.91.278.171. De conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído con multa de **Siete millones ochocientos doce mil cuatrocientos veinte pesos (\$ 7.812.420.00)**, equivalente a **diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes**, con destino al **Servicio Nacional de Aprendizaje SENA** por incumplimiento del **ARTÍCULO 113 de la LEY 1098 DE 2006. Autorización de trabajo para adolescentes emitido por el ministerio del trabajo.** Referente a contratar a menores sin autorización del Ministerio del Trabajo. **VIOLACION** a lo dispuesto en el **ARTÍCULO 115 de la LEY 1098 DE 2006. En concordancia con el ARTICULO 132 del CST - salarios.** Referente a pagarle menos del salario mínimo legal vigente. **VIOLACION** a lo dispuesto en el **ARTÍCULO 114 de la LEY 1098 DE 2006. En concordancia con los ARTICULOS 161 Y 162 del C.S.T -** Referente a jornada laboral superior a diez (10) horas diarias y autorización para laborar horas extras. **VIOLACION** a lo dispuesto en el **ARTÍCULO 2 DEL DECRETO 721 DE 2013 Referente a Afiliación de trabajadores del servicio doméstico** a la Caja de Compensación Familiar. Incumplimiento del **ARTICULOS 186, 187, 249 Y 306 del C.S.T -** Referente a Pago y liquidación de prestaciones sociales dentro de los plazos determinados por el Gobierno para tal efecto. Incumplimiento del **ARTÍCULO 230 del C.S.T -** Referente a no entregar suministro de calzado y vestido de labor, dentro de los plazos determinados por el Gobierno para tal efecto y el incumplimiento del **ARTÍCULO 116 de la LEY 1098 DE 2006. En concordancia con el ARTICULOS 239 y 240 del C.S.T -** Referente a despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo sin la autorización del Inspector del Trabajo

**ARTÍCULO CUARTO: SANCIONAR** a las persona natural **JUVENAL NORIEGA** identificada con C.C No.91.278.171. De conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído con multa de **Siete millones ochocientos doce mil cuatrocientos veinte pesos (\$ 7.812.420.00)**, equivalente a **diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes**, con destino al **CONSORCIO COLOMBIA MAYOR - FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL** por incumplimiento del **PRESUNTA VIOLACION** a lo dispuesto en el **ARTICULOS 17 y 22 de la LEY 100 DE 1993. -Obligaciones del empleador.** Referente a Pago de Aportes al Sistema de Seguridad Social dentro de los plazos determinados por el Gobierno para tal efecto.

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

**ARTÍCULO QUINTO:** NOTIFICAR a las personas naturales, **IRMA PARRA CARRILLO** identificado con C.C: 63.499.872 y **JUVENAL NORIEGA**, identificado con C.C: : 91.278.171, en calidad de propietarios del establecimiento de comercio **panadería Nogalpan**, con domicilio comercial en la **CALLE 199 A No. 38 - 11 NOGALES DE FLORIDA, FLORIDABLANCA, Santander SANTANDER**, Teléfono **6825109** Mail: N.R; y a la señora **MARIA GUADALUPE GODOY BERNAL** identificada con C.C 1232890800, con domicilio de notificación ubicado en la **CARRERA 31 No. 16 N 26 del Barrio Los Angeles**, municipio de Bucaramanga, Santander, tel: 3187564596. 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.

**ARTÍCULO CUARTO:** UNA VEZ ejecutoriada y en firme la presente providencia, remítase copia al **Servicio Nacional de Aprendizaje SENA / CONSORCIO COLOMBIA MAYOR – FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL** para lo de su competencia y fines pertinentes.

**PARAGRAFO 1:** advertir a las sancionadas que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles, posterior a la ejecutoria de la resolución que impone la multa, se cobrará intereses moratorios a la tasa legalmente prevista y se procederá al cobro de la misma.

**NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bucaramanga a los **30** ENE 2018

**JAIR PUELLO DIAZ**

**Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control**

Proyectó: Angelica M  
Revisó/Aprobó: J. Puello