



Libertad y Orden

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

RESOLUCION 000776

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

17 JUL 2015

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 2014 la cual deroga los artículos 1° al 7° de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

Radicación: 14368-42.02-413 del 27 de Septiembre de 2013

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a proferir acto administrativo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra de MUDIVIVERES- FANNY ISABEL PINEDA PEÑA.

IDENTIDAD DEL INTERESADO:

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a MUDIVIVERES FANNY ISABEL PINEDA PEÑA con cc No 63351001-2 con actividad principal de acuerdo a la CALSIFICACION UNICA INDUSTRIAL INTERNACIONAL uniforme CIIU código 4711 Comercio al por Mayor en Establecimientos no Especializados en Surtido Compuesto Principalmente por Alimentos y Bebidas o Tabaco con domicilio en la CALLE 14 no 12-53 Ciudad Valencia Floridablanca-Santander.

RESUMEN DE LOS HECHOS

Los hechos se originaron mediante reclamación laboral, presentada mediante correo electrónico ID 10777, por persona anónima, bajo radicado 7030 de fecha 18 de Septiembre de 2013, la cual manifiesta incumplimiento de la normatividad laboral, en cuanto al presunto no pago de prestaciones sociales (prima de servicios), exceso de jornada laboral máxima legal permitida, horas extras laboradas dominicales y festivos, presunta conducta de evasión al Sistema de Seguridad Social Integral en Pensión, no pago de Auxilio de transporte (Folios 1-2).

Que el Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial de Santander, comisionó a un Inspector de Trabajo de su jurisdicción, para que en uso de sus facultades legales, adelantara la correspondiente Averiguación preliminar con el fin de evidenciar los hechos materia de reclamación. El funcionario comisionado avoca conocimiento mediante Auto de fecha 11 de octubre de 2013 y ordena la práctica de pruebas y emite requerimiento mediante oficio número 14368-3092 del 21 de octubre de 2013, en el cual comunica al representante legal del establecimiento de comercio que nos ocupa que se realizara visita de carácter general (Folios 3-7).

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

Una vez adelantada la respectiva Visita de carácter General se requirió la presentación de los siguientes documentos: Resolución del ministerio para laborar horas extras, comprobante de pago de salarios discriminando horas extras, dominicales y festivos de los trabajadores de los meses de Agosto a Octubre de 2013, comprobante de afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los meses de agosto a octubre de 2013 en Salud, Pensión y Riesgos Profesionales y Parafiscales, Comprobante de pago de prestaciones sociales (cesantías, intereses a las cesantías Prima Vacaciones del año 2012 y 2013) , comprobante de pago de auxilio de transporte de los meses de 2013 (Folios 8-17).

Que la representante legal mediante oficio fechado el día 12 de Noviembre de 2013, solicita prórroga para la entrega de documentos, los cuales no fueron allegados hasta la fecha (Folios 20).

Que el día 23 de octubre de 2014 se formula cargos mediante AUTO No 00191, en contra de MUDIVIVERES FANNY ISABEL PINEDA PEÑA, por los siguientes cargos; **NO PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES, PRESUNTO NO SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR, PRESUNTO EXCESO DE LA JORNADA LABORAL, PRESUNTO NO PAGO DE AUXILIO DE TRANSPORTE, EVASION A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.** Folios 24 al 26.

Que mediante oficios 7368001-3804 de fecha 23 de octubre de 2014, se solicita comparecer al representante legal de **MUDIVIVERES, FANNY ISABEL PINEDA PEÑA,** a notificarse de la FORMULACION DE CARGOS 0191 DEL 19 DE NOVIEMBRE DE 2014 folio 27

Que con de fecha 27 de OCTUBRE de 2014, se notifica el señor **JAVIER GUEVARA VALERA,** en calidad de autorizado de la señora **FANNY ISABEL PINEDA PEÑA,** de la FORMULACION DE CARGOS 0191 DEL 23 DE OCTUBRE DE 2014 folio 29 Y 30

Que mediante escrito radicado el día 29 de octubre de 2014, se radican mediante No 8996, los descargos de parte de la señora FANNY ISABEL PINEDA PEÑA. En el cual se allega documentos Folio 31 a 41.

Que mediante AUTO de 9 de Junio de 2015 se corre traslado a FANNY ISABEL PINEDA PEÑA, en calidad de interesado, para que presente alegatos de conclusión. Folio 42-43.

Que el día 18 de Junio de 2015, radicado 5916, se presentó alegatos de conclusión, de parte de MUDIVIVERES FANNY ISABEL PINEDA PEÑA folio 44.

En virtud de lo expuesto se procede a realizar lo siguiente

ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LOS CARGOS,

DESCARGOS Y ALEGACIONES.

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

En cumplimiento de lo establecido en las atribuciones otorgadas en el Decreto 4108 de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 y la Ley 1437 de 2011 se procedió adelantar la investigación administrativa correspondiente, para determinar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la normatividad laboral.

Con base en lo anterior, este Despacho procede a analizar las pruebas aportadas y verificar el cumplimiento de las normas laborales, así:

MUDIVIVERES FANNY ISABEL PINEDA PEÑA: presento descargos ni alegatos

DESCARGOS: como persona honesta y cumplidora de mis obligaciones Laborales hacia los derechos de los trabajadores. Y que por motivos laborales, familiares y extra familiares no puede haber hecho llegar en su momento oportuno dichos documentos a esta entidad gubernamental, por el cual le pido mil disculpas al mismo tiempo solicito encarecidamente tengan en bien a dar una solución satisfactoria a este pliego de cargos que formular en mi contra. Así mismo anexa liquidaciones, pagos de nómina y planillas de seguridad social.

ALEGATOS: como persona honesta y cumplidora de mis obligaciones laborales hacia los derechos de los trabajadores en calidad de representante legal del establecimiento de comercio MUDIVIVERES, tengan a bien dar una solución satisfactoria a este pliego de cargos hecho en mi contra, toda vez que se han aportado de manera legal y oportuna los documentos requeridos a toda luz demuestran la veracidad del cumplimiento de la normatividad laboral colombiana.

Solicito en igual forma se declare improbadas las acusaciones que se me imputan, al haberse demostrado el cabal y efectivo cumplimiento de las obligaciones laborales.

CARGO PRIMERO: PRESUNTO NO PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES: AUXILIO DE CESANTIA, Artículo 249 C.S.T INTERES A LA CESANTIA Ley 52 de 1975 Ley 50 de 1990 artículo 99., VACACIONES Artículo 186 C.S.T., PRIMA DE SERVICIOS (Artículo 306 C.S.T).

CARGO SEGUNDO: PRESUNTA EVASION EN LA AFILIACION Y PAGO AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN PENSIONES (Ley 100 de 1993, ARTICULO. 22).

CARGO TERCERO: PRESUNTO NO SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR (artículo 230 Código Sustantivo del Trabajo).

CARGO CUARTO: PRESUNTO EXCESO EN LA JORNADA LABORAL MAXIMA LEGAL PERMITIDA (artículo 161 Código Sustantivo del Trabajo).

MUDIVIVERES FANNY ISABEL PINEDA PEÑA, Incurrió en la violación de las siguientes normas.

ARTICULO 306. 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:

17 JUL 2015

000776

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

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

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).

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

La finalidad de la prima de servicios es la de que el trabajador participe en las utilidades de la empresa según se desprende del numeral 2 del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, resulta totalmente desproporcionado que simplemente en función del carácter permanente o no de la empresa se prive a los trabajadores de las empresas que no tienen ese carácter de la prima de servicios. Sentencia C-100/05

Lo primero que se advierte, es que la prima de servicios se introdujo en la reforma laboral del año 1950, para sustituir la obligación que tenían los patronos de dar a sus trabajadores una participación en las utilidades de la empresa, así como la prima de beneficios, prevista en el régimen laboral derogado. El pago de utilidades se había convertido en uno de los conflictos constantes entre patronos y trabajadores, de manera que el legislador se ideó una forma alternativa de permitir al trabajador recibir una suma determinada de dinero, que, en cierta forma, represente su participación en las utilidades de la empresa. Sentencia C-100/05

En ese orden de ideas, la prima de servicios es un derecho de los trabajadores que se causa con el servicio prestado, es decir, durante la ejecución del contrato. Incluso, la fecha de terminación de la misma marca la del pago de la prima proporcionalmente al tiempo laborado, de conformidad con lo establecido en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo anterior, a pesar de que no tenga carácter salarial, es claro que el requisito de tiempo laborado es suficiente para acceder al pago de la prima de servicios. Sentencia C-034 de 2003

CESANTIAS E INTERESES A LAS CESANTIAS (Ley 50 de 1990 Artículos 98° y 99°)
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

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

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.

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

2ª. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcional 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.

El auxilio de cesantía que se establece en la legislación laboral colombiana, se articula como una obligación a cargo del empleador y a favor del trabajador, y originariamente se consagró como eventual remedio frente a la pérdida del empleo. Los requisitos, modalidades y oportunidad para cumplir con esta prestación, son asuntos que la misma ley se encarga de desarrollar.

"Se trata sin duda, de una figura jurídica que responde a una clara orientación social en el desarrollo de las relaciones entre empleador y trabajador, estableciéndose un mecanismo que busca, por un lado, contribuir a la mengua de las cargas económicas que deben enfrentar los asalariados ante el cese de la actividad productiva, y por otro –en el caso del pago parcial de cesantías-, permitir al trabajador satisfacer sus necesidades de capacitación y vivienda.

"Ahora bien: la clara relación que existe entre la estructura formal y la función social que cumplen las cesantías no aminora su naturaleza obligatoria. Tratamos, pues, con verdaderas obligaciones de derecho que tienen una vocación solidaria que fortalece el vínculo jurídico existente entre dos partes y que refuerza su necesidad de cumplimiento"

Se trata de un verdadero derecho económico que no puede ser desconocido por el empleador o por la autoridad estatal, sin vulnerar derechos fundamentales, pues constituye el ahorro hecho por el trabajador durante el lapso laborado, y se incrementa con el transcurso del tiempo Sentencia T-314 1998.

VACACIONES: Artículo 186 C.S.T "...Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas..."

Las vacaciones son una prestación social que consiste en el descanso remunerado al que tiene derecho todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a un empleador, durante un año calendario, consistente en 15 días hábiles consecutivos.

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

Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo resulta ser consensual, es decir, fruto del acuerdo de la voluntad del empleador y del trabajador, consolidado el derecho para el disfrute del periodo de vacaciones, las partes pueden también de común acuerdo, disponer las fechas en que el trabajador saldrá a vacaciones, procurando que sea en una fecha que a aquel le convenga de acuerdo con sus necesidades familiares y personales, así como al empleador, para evitar que se pueda presentar alguna dificultad en el desarrollo de las actividades propias de la empresa, con ocasión de la ausencia del trabajador.

No obstante lo anterior, respecto del periodo de vacaciones, refiere el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. La época de las 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 al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.
3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en el que 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".

Por lo anterior, de no lograr llegar las partes a acordar la fecha de inicio del periodo de vacaciones, el empleador se encuentra facultado para decidir en qué momento el trabajador puede disfrutar de su periodo de vacaciones, pues la ley lo faculta para ello, debiendo informar al trabajador con no menos con quince días de anticipación, la fecha en que comenzará el disfrute de las vacaciones, tiempo necesario para que el trabajador pueda programar las actividades personales y familiares, que desarrollará durante ese tiempo.

Por lo anterior, ante la inobservancia de dicho deber por parte del empleador, podría ser que, aparte de que el trabajador manifieste su inconformidad, no necesariamente se vea en la obligación de hacer uso en ese momento de ese derecho y de consuno, se acuerde una nueva fecha, o dado el caso, habilitaría al trabajador para que acudiera ante el Señor Inspector de Trabajo para denunciar la situación presentada, momento en el cual el empleador sería convocado a una audiencia de conciliación y de no lograr solucionar amigablemente el mal entendido, podría haber lugar a dar inicio a la respectiva investigación administrativa, que podría llegar a culminar, en virtud de lo dispuesto por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, a una sanción consistente en multa, por el desconocimiento por parte del empleador, de sus deberes laborales.

3- DOTACION: ARTICULO 230 CST. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. 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)*

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

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.

La figura jurídica que se analiza, no solo impone obligaciones al empleador, se observa que, el trabajador está obligado en aquello que tiene que ver con el uso de la dotación entregada por el empleador; se exige que el calzado y overoles, sea destinado por parte del trabajador, para el cumplimiento de las laborales contratadas, hecho éste que de no ser así, el empleador queda facultado para no suministrar en el periodo siguiente esta prestación.

De acuerdo con lo anterior, tenemos entonces que, el incumplimiento de esta obligación por parte del empleador, genera una consecuencia jurídica en su contra como lo es el resarcimiento de los perjuicios causados al trabajador por no entregar en los términos y condiciones señalados el calzado y vestido de trabajo.

De igual forma, la no entrega de esta prestación en tiempo oportuno, así como no cancelarla en dinero al momento de terminarse el contrato de trabajo, puede dar lugar a la aplicación del artículo 65 del Código sustantivo del Trabajo, ante el no pago de esta prestación social, siempre y cuando esté presente la mala fe por parte del empleador en el pago de esta prestación. Al respecto la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 29443 manifestó:

Por tratarse de una de las sanciones por la omisión en el cumplimiento de deberes patronales, prevista en el artículo 65 del C.S.T., debe seguir las mismas reglas de los otros casos previstos en la norma que la contiene; esto conduce a que dicha sanción no puede operar de manera automática sino que es menester analizar el comportamiento del empleador, no siendo procedente cuando aparezca que estuvo revestido de buena fe".

De acuerdo con las normas mencionadas anteriormente, es claro señalar que existe una obligación legal para el empleador que consiste en la entrega de la dotación al trabajador, para que este preste las labores para las cuales fue contratado. Además, se prohíbe la compensación en dinero de las dotaciones, con la salvedad de que podrá pagarse en dinero cuando la relación laboral termine y el empleador no haya entregado en los términos el calzado y vestido de trabajo. Por último tenemos que, el incumplimiento de esta obligación genera, para el empleador, la obligación de resarcir los perjuicios que este hecho negativo le ocasione al trabajador, además de poderse determinar como un hecho de mala fe, que sirva como prueba para aplicar la indemnización por falta de pago contenida en el artículo 65 del Código sustantivo del Trabajo.

4- JORNADA DE TRABAJO: ARTICULO 161 CST. DURACION. *Modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones: a). En las labores que sean*

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

especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto; b). La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas: 1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros. 2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrá trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana. 3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

El código sustantivo del trabajo regula de forma muy precisa la jornada de trabajo máxima que debe cumplir un trabajador, jornada máxima que en principio es de 8 horas diarias y 48 semanales. Las 8 horas diarias y las 48 semanales son la regla general, pero como siempre, hay excepciones a esta regla general. Es el caso de la jornada de trabajo máxima que se le debe exigir a un adolescente trabajador, que es de 6 horas diarias y 36 semanales o 8 horas diarias y 40 semanales, según la edad de este (Numeral 2 del literal b del artículo 161 del código sustantivo del trabajo). La jornada de trabajo máxima de 8 horas puede ser incrementada cuando las partes acuerdan cumplir en 5 días la jornada máxima de 48 horas semanales para que el trabajador pueda descansar todo el sábado. Es decir que entre semana podrá laborar jornadas de 10 horas y en tal evento no se genera trabajo suplementario, pero se insiste, esto con el único objetivo de no trabajar el sábado. Igualmente la jornada laboral máxima de 8 horas diaria se puede incrementar con hasta dos horas adicionales de trabajo, horas que constituyen trabajo suplementario o extra. Cuando se organizan turnos de trabajo sucesivos que impliquen trabajar todo los días de la semana, en tal evento la jornada diaria no puede exceder de 6 horas y la semanal de 36. Se puede concluir que en ningún caso el trabajador debe laborar más de 10 horas diarias, incluyendo horas extras, de modo que en realidad la jornada de trabajo máxima a la que se puede llegar es de 10 horas diarias y de hasta 60 semanales si consideramos que diariamente se permite trabajar dos horas extras.

ARTÍCULO 1o.- El numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

"Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al patrono llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

"El patrono está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro".

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

La vigencia de la autorización para trabajar tiempo suplementario, dependerá de las necesidades de la empresa, las cuales deberán estar debidamente motivadas en la solicitud realizada, tiempo que en todo caso no podrá superar un (1) año. De igual forma se deberá analizar el impacto de la autorización de horas extras en la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores. Jurisdicción a la cual se debe hacer la solicitud: La empresa deberá presentar la solicitud en la Dirección Territorial de su domicilio principal, indistintamente de que la autorización requerida sea para uno o varios centros de trabajo ubicados en zonas geográficas diferentes al domicilio principal, para este último, la Dirección Territorial que autorice o niegue, deberá informar a la Dirección Territorial de la jurisdicción respectiva. En caso de existir organización sindical en la empresa solicitante, se dará traslado para que emitan concepto sobre los motivos expuestos por el empleador. De igual forma, se le deberá comunicar a la organización sindical de ahí en adelante todas las actuaciones administrativas. En caso de que terceros se constituyan como parte, igual procedimiento se seguirá. No se podrá expedir esta autorización a Consorcios o Uniones Temporales, ya que estos no son sujetos de Derechos y obligaciones, en caso de requerirse, se deberá verificar las condiciones en cada una de las sociedades que conforman la respectiva forma contractual, ya que son estas quienes tienen a su cargo las obligaciones laborales de los trabajadores y se autorizaran cada una por separado.

ARTICULO 2 DEL DECRETO 995 DE 1968:

En las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador, firmado por aquel o por su representante. Si el empleador no cumpliera con este requisito se le revocará la autorización.

En varias empresas, muchas veces es imperativo que los trabajadores deban trabajar horas extras para poder resolver, en este tiempo, el trabajo que ha estado represado. Sabemos, de manera general, que los empleadores tienen toda la facultad y el derecho a pedirles a sus trabajadores que deben laborar en tiempo complementario, diferente a su horario normal, garantizándole su reconocimiento y su pago. Esto puede constatarse en el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo: "El reglamento [de trabajo] debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos: 5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago."

Pero como bien se puede ver en este artículo, las horas extras de trabajo deben ser autorizadas. Esta reglamentación se encuentra en el Decreto 995 de 1968, en su artículo 1: "Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer

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

excepciones a la jornada máxima legal de trabajo" Es este Ministerio quien puede dar la autorización para trabajo suplementario sin desconocer que esta autorización solo puede darse para laborar un máximo de 2 horas extras al día y de 12 horas a la semana. Veamos cuáles son los requisitos y documentos que pide el Ministerio del Trabajo para acceder a este permiso.

5-AUXILIO DE TRANSPORTE: (ley 15 de 1959, y reglamentado por el decreto 1258 de 1959). El auxilio de transporte fue establecido por la Ley 15 de 1959 y reglamentado por el Decreto 1258 de 1959, el cual consiste en un subsidio para ayudar a los trabajadores a desplazarse desde su residencia hasta el lugar de trabajo.

El auxilio de transporte no hace parte del salario, puesto que no constituye ingresos para el empleado, el auxilio tiene por objeto facilitar al empleado llegar al sitio de labor pero no constituye una remuneración por su trabajo. Siendo así las cosas, el auxilio de transporte no se incluye como base para el cálculo de los aportes parafiscales ni de seguridad social. Por regla general se entendería que al no ser factor salarial, no se tiene en cuenta como salario para ningún efecto legal, pero por expresa deposición legal, el auxilio de transporte se debe tener en cuenta a la hora de calcular las prestaciones sociales, esto según el artículo 7º de la ley 1ª de 1.963 que expone: se considera "incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales".

Desde el punto de vista tributario, es un ingreso constitutivo de renta, razón por la cual entra a ser parte de la base para efectos de la retención en la fuente, cosa que tiene poco sentido si se tiene en cuenta que la retención en la fuente solo opera para salarios altos, y el auxilio de transporte solo se pagara en el evento de que el empleado perciba un ingreso igual o menor a dos salarios mínimos legales mensuales, por lo que nunca se presentara el caso en que se tenga que aplicar retención en al fuente sobre dicho pago.

Anualmente el estado, mediante decreto fija el monto de tal auxilio el cual en términos generales dice que se le pagara a todo empleado que tenga un sueldo de hasta dos salarios mínimos, pero si examinamos detenidamente el decreto reglamentario, el cual aún está vigente, se puede determinar que en caso de que el empleado viva a menos de 1 kilómetro del sitio de trabajo no tiene derecho al auxilio de transporte, igualmente en el evento en que la empresa misma preste el servicio de transporte a sus empleados.

Cabe anotar por obvias razones, que el auxilio de transporte no se incluye para el cálculo de las vacaciones, y como ya se hizo mención tampoco para los aportes parafiscales ni para seguridad social, pero si para las prestaciones sociales.

Ley 100 de 1993, ARTICULO. 22.-Obligaciones del empleador.

El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio, Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al

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

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.

ARTICULO. 17. Modificado por el artículo 4 de la 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.

Nuestro sistema de seguridad social integral establece la cobertura a las contingencias de invalidez, vejez, muerte, enfermedad general, maternidad, enfermedad profesional y accidentes de trabajo, a través de los sistemas de pensiones, salud y riesgos profesionales, reconociendo prestaciones de carácter asistencial como también económicas, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley.

Si bien el derecho a la seguridad social está consagrado como un servicio público a cargo del Estado, el instrumento jurídico establecido por la Ley 100 de 1993 determinó la estructura contributiva del sistema, para garantizar el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas a los sujetos protegidos.

De acuerdo con nuestra legislación, la afiliación a la seguridad social es de carácter obligatoria en los tres sistemas, tanto para los trabajadores dependientes como para los trabajadores independientes. Así mismo, la afiliación es el acto jurídico fuente de los derechos y obligaciones de donde emanan todas las prestaciones a que tienen derecho los afiliados, y para garantizar la viabilidad financiera del sistema la normativa estableció que la afiliación implica la obligación de efectuar los aportes dentro de los plazos establecidos para ello.

El incumplimiento de la afiliación de los trabajadores por parte de su empleador, trae como consecuencia que el empleador debe responder por las prestaciones asistenciales y económicas que se llegaren a causar, reconociéndolas en las mismas condiciones que las entidades administradoras en el evento de haber tenido a sus trabajadores afiliados.

Por ello es obligación para los empleadores tener a disposición del trabajador que así lo solicite, copia del comprobante de los pagos registrados a la seguridad social, con lo que se logra una mayor vigilancia en este aspecto.

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

En cuanto a la afiliación: El incumplimiento de la afiliación como se señaló, impone al empleador la obligación de responder directamente por las prestaciones a sus trabajadores; en este sentido, la legislación es clara en impedir la posibilidad de realizar afiliaciones retroactivas precisamente para evitar que se hagan con posterioridad al hecho que dio origen a la prestación. Para el sistema general de pensiones se establece la posibilidad de convalidar los períodos no cotizados cuando por omisión el empleador no afilió al trabajador, siempre y cuando se traslade a la entidad administradora el cálculo actuarial correspondiente, habilitándose las semanas cotizadas para la pensión de vejez, pero no así para las pensiones de invalidez y de sobreviviente cuando ya se ha producido el hecho que da origen a estas pensiones.

De la misma forma, la desafiliación o retiro del sistema de seguridad social no opera de forma retroactiva, a menos que se demuestre, con las pruebas que correspondan, la terminación del vínculo laboral en una fecha anterior para que sea procedente la corrección.

El no pago de los aportes dentro de los plazos establecidos: La afiliación implica la obligación de cotizar dentro de los plazos establecidos por la normativa que rige la materia, y su incumplimiento le acarrea al empleador el pago de intereses moratorios a la tasa prevista en el estatuto tributario, además del pago de las prestaciones que se causen en los períodos de mora, y si las entidades son obligadas a responder por las prestaciones durante los períodos en mora, estas pueden repetir contra el empleador por los valores de las prestaciones cancelados sin perjuicio del cobro de las cotizaciones adeudadas y sus intereses.

La naturaleza jurídica de la cotización según la jurisprudencia es asimilable a la contribución parafiscal, razón por la cual el descuento del aporte en lo que corresponde al trabajador por parte del empleador sin que se remita a las entidades correspondientes puede constituir conductas punibles, por apropiarse de recursos de naturaleza pública. Así mismo, puede constituir conductas punibles si se hacen los pagos reportando salarios inferiores a los realmente devengados pues se está reportando información falsa al sistema de seguridad social.

Evasión: Cuando se detecta la evasión de aportes por parte de un empleador, al no realizar los pagos a la seguridad social de sus trabajadores, incumpliendo su obligación de afiliarlos, además de responder por el pago de las prestaciones podrá ser sujeto de multas impuestas por el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Salud. (Legis)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

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

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 violación por parte de la investigada de la siguiente normatividad: artículo 98 Y 99 de la ley 50 de 1990 y artículo 306 del Código Sustantivo de Trabajo, Ley 100 de 1993, artículos 17 y 22,

Este despacho, considera que en los descargos emanados por MUDIVIVERES FANNY PINEDA PEÑA, no ha cumplido con la normatividad laboral en su aspecto individual, con 2 trabajadores de acuerdo a la visita de carácter general, del 29 de octubre de 2013, que si bien es cierto, esta investigación nace bajo una reclamación de manera anónima; este despacho no evidencio el cumplimiento a la normatividad de carácter laboral al momento de dicha visita administrativa ver folio 8 al 17, se denoto la falta de interés en subsanar, el incumplimiento a la norma.

Sin embargo se adjuntó documentación documentos en descargos del proceso sancionatorio, el día 29 de octubre de 2014 bajo radicado 8996 y que evidentemente demuestra el pago de liquidación de prestaciones sociales, de los años 2012 y 2013.

Asimismo, este despacho observa igualmente, que estos documentos entregados en los descargos relacionados con la seguridad social no son los exigidos dentro de la visita de carácter general del 29 de octubre de 2013 folio 8 al 17 toda vez que no allegó los soportes de las afiliaciones al sistema de seguridad social y los respectivos pagos del año 2013. Evidenciando presunta conducta de evasión al Sistema de Seguridad Social Integral en Pensión, de agosto y septiembre de 2013, sin embargo es de buen recibo por el despacho la intensión del reclamado de subsanar dicha incumplimiento a la normatividad laboral realizando la respectiva afiliación y pago al sistema de sus trabajadores.

Asimismo este despacho, en cuanto a la evasión de la seguridad social en pensiones artículo 22 de la ley 100 de 1993, en lo correspondiente a los años 2012 y 2013 se recuerda, que MUDIVIVERES-FANNY PINEDA PEÑA,, que el incumplimiento de la afiliación de los trabajadores por parte de su empleador, trae como consecuencia que el empleador debe responder por las prestaciones asistenciales y económicas que se llegaren a causar, reconociéndolas en las mismas condiciones que las entidades administradoras en el evento de haber tenido a sus trabajadores afiliados, situación que no evidencio su falta de interés y

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

responsabilidad en demostrar a e este despacho el cumplimiento a la normas laborales especialmente a las normas en seguridad social integral (pensiones).

La naturaleza jurídica de la cotización según la jurisprudencia es asimilable a la contribución parafiscal, razón por la cual el descuento del aporte en lo que corresponde al trabajador por parte del empleador sin que se remita a las entidades correspondientes puede constituir conductas punibles, situación en la que puede verse MUDIVIVERES FANNY PINEDA PEÑA al no demostrar dichos pagos ante esta autoridad, de los cuatro trabajadores que constan a folio 9 de la visita de carácter general celebrada el 29 de octubre de 2013 por parte de este despacho, por apropiarse de recursos de naturaleza pública. Así mismo, puede constituir conductas punibles si se hacen los pagos reportando salarios inferiores a los realmente devengados pues se está reportando información falsa al sistema de seguridad social.

En relación al suministro de calzado y vestido de labor, exceso de jornada laboral máxima legal permitida y no pago de auxilio de transporte del el año 2013. El querellado no adjunto documento alguno en todas las etapas del proceso sancionatoria del cumplimiento de los mismos, es importante resaltar que el caso de auxilio de transporte, si bien es cierto se entregaron soportes de las nóminas de 2014 donde se evidencia el pago de auxilio de transporte, no son los exigidos por el despacho.

En cuanto al auxilio de transporte este despacho le recuerda que el Estado, mediante decreto fija el monto de tal auxilio el cual en términos generales dice que se le pagara a todo empleado que si bien es cierto, se le tuvo en cuenta para el año 2014 de acuerdo a lo visto en el pago de nómina de agosto y septiembre de 2014, pero no del año 2013 en los meses mencionados anteriormente, ya que estos trabajadores devengaban un sueldo de hasta dos salarios mínimos, pero si examinamos detenidamente el decreto reglamentario, el cual aún está vigente, se puede determinar que en caso de que el empleado viva a menos de 1 kilómetro del sitio de trabajo no tiene derecho al auxilio de transporte, situación que no demostró para justificar en no pago de dicho auxilio, ya que tampoco demostró ante esta autoridad que la empresa MUDIVIVERES FANNY PINEDA PEÑA, que ella misma preste el servicio de transporte a sus empleados.

En cuanto al exceso de la jornada laboral de acuerdo al artículo 161 y 62 del CST, MUDIVIVERES FANNY PINEDA PEÑA, estaba obligado a entregar a los trabajadores y a este despacho una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro. Es de indicar que en los descargos relacionados con el cargo cuarto se presentó un horario que cumple las 8 horas reglamentarias, sin embargo en la visita del 29 de octubre de 2013 a folio 11 se evidencio por parte de la funcionaria comisionada el exceso de la jornada laboral, acta que fue firmada por la señora FANNY PINEDA PEÑA.

Se le recuerda a MUDIVIVERES FANNY PINEDA PEÑA que la autorización para trabajar tiempo suplementario, dependerá de las necesidades de la empresa, las cuales deberán estar debidamente motivadas en la solicitud realizada, situación que no demostró si se encontraba en trámite dicha solicitud y que en todo caso no podrá superar un (1) año. De igual forma se deberá analizar el impacto de la autorización de horas extras en la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores. Jurisdicción a la cual se debe hacer la solicitud.

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

Asimismo MUDIVIVERES FANNY PINEDA PEÑA deberá presentar la solicitud en la Dirección Territorial de su domicilio principal, indistintamente de que la autorización requerida sea para uno o varios centros de trabajo ubicados en zonas geográficas diferentes al domicilio principal, para este último, la Dirección Territorial que autorice o niegue, deberá informar a la Dirección Territorial de la jurisdicción respectiva; acción que omitió y no tuvo en cuenta la parte interesada en ningún momento de la actuación administrativa.

RAZONES DE LA SANCION

Es de destacar que la sanción a imponer cumplirá en el presente caso una función correctiva y coactiva toda vez que tiende a sancionar al responsable de la inobservancia a los artículos 17 y 22 de la ley 100 de 1993 y artículos 161 y 162 del CST. En el caso particular, normas que atañen a evasión a la seguridad social en pensiones y exceso de la jornada laboral.

GRADUACION DE LA SANCION

Según el artículo 486 del C.T.S. Subrogado. 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 SENA.

El artículo 12 de la ley 1610 de 2013, establece los criterios de graduación de la sanción que deben ser aplicados,

- **DAÑO O PELIGRO GENERADO A LOS INTERESES JURÍDICOS TUTELADOS:** Dentro del aglomerado del expediente, se observa la afectación de los intereses jurídicamente tutelados. Por lo tanto los intereses jurídicamente tutelados en su momento se vieron afectados los trabajadores de MUDIVIVERES FANNY PINEDA.
- **GRADO DE PRUDENCIA Y DILIGENCIA CON QUE SE HAYAN ATENDIDO LOS DEBERES O SE HAYAN APLICADO LAS NORMAS LEGALES PERTINENTES:** si bien es cierto el investigado violó la normatividad laboral en muchos aspectos, se evidencia la intención de querer enmendar o mitigar dichos efectos a la violación de la norma laboral. Realizando los pagos de las prestaciones sociales y afiliando a sus trabajadores al sistema de seguridad social.

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

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

000776

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

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: EXONERAR a FANNY ISABEL PINEDA PEÑA (MUNDIVIVERES) con NIT No 63351001-2, con actividad principal de acuerdo a la CALSIFICACION UNICA INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME CIUU código 4711 Comercio al por Mayor en Establecimientos no Especializados en Surtido Compuesto Principalmente por Alimentos y Bebidas o Tabaco identificado, con domicilio en la en la CALLE 14 no 12-53 Ciudad Valencia Floridablanca-Santander, del cargo primero NO PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: SANCIONAR a FANNY ISABEL PINEDA PEÑA (MUNDIVIVERES) con NIT No 63351001-2, con actividad principal de acuerdo a la CALSIFICACION UNICA INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME CIUU código 4711 Comercio al por Mayor en Establecimientos no Especializados en Surtido Compuesto Principalmente por Alimentos y Bebidas o Tabaco identificado, con domicilio en la en la CALLE 14 no 12-53 Ciudad Valencia Floridablanca-Santander, con multa de **UN MILLON DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL SETECIENTOS PESOS (\$1.288.700.00)** equivalentes a **DOS (02)** salarios mínimos legales vigentes a favor del Consorcio Colombia Mayor - Fondo de Solidaridad Pensional - Subcuenta Solidaridad, por EVACION EN LA AFILIACION Y PAGO AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN PENSIONES (LEY 100 DE 1993, ARTICULO 22), de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO TERCERO: SANCIONAR a FANNY ISABEL PINEDA PEÑA (MUNDIVIVERES) con NIT No 63351001-2, con actividad principal de acuerdo a la CALSIFICACION UNICA INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME CIUU código 4711 Comercio al por Mayor en Establecimientos no Especializados en Surtido Compuesto Principalmente por Alimentos y Bebidas o Tabaco identificado, con domicilio en la en la CALLE 14 no 12-53 Ciudad Valencia Floridablanca-Santander, con multa de **UN MILLON DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL SETECIENTOS PESOS (\$1.288.700.00)** equivalentes a **DOS (02)** salarios mínimos legales vigentes a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, por NO SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR (ARTICULO 230 CST), EXCESO EN LA JORNADA LABORAL MAXIMA LEGAL PERMITIDA (ARTICULO 161 CST Y NO PAGO DE AXULIO DE TRANSPORTE. de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR a FANNY ISABEL PINEDA PEÑA (MUNDIVIVERES) con NIT No 63351001-2, con actividad principal de acuerdo a la CALSIFICACION UNICA INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME CIUU código 4711 Comercio al por Mayor en Establecimientos no Especializados en Surtido Compuesto Principalmente por Alimentos y Bebidas o Tabaco identificado, con domicilio en la en la CALLE 14 no 12-53 Ciudad Valencia Floridablanca-Santander y al señor **ANONIMO** tantin1990@hotmail.com, y a los demás 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, advirtiéndole 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

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

(10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

Igualmente se sugiere, teniendo en cuenta que se trata de reclamación laboral anónima, notificar a través de la página web y en cartelera del Ministerio de Trabajo, Territorial Santander.

ARTÍCULO QUINTO: UNA VEZ ejecutoriada y en firme la presente providencia, remítase copia al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y al Consorcio Colombia Mayor - Fondo de Solidaridad Pensional – Subcuenta Solidaridad, para lo de su competencia y fines pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los

17 JUL 2015


JAIR PUELLO DIAZ**Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control**

Proyectó: D Galvan
Aprobó: J. Puello Diaz.

