

Resolución
29 MAR 2017

000-1414

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Villavicencio, 27 MAR 2017

URGENTE

Señor (a)
Representante legal
CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILISTICA DON PRUDENCIO
Calle 15 No. 40 A-48 Villa María
Villavicencio Meta

ASUNTO: Notificación por Resolución No. 0122 del 14 de marzo de 2017.
Radicado No. 1603 del 26/03/2014

Por medio de este **AVISO**, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se le Notifica el contenido del Auto 174 del 23/02/2017 asunto, expedido por la Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos Conciliaciones de la Dirección Territorial Meta. Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible realizar la Notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los Artículos 67 y Siguyentes del mismo Código.

Atentamente,

**MERCEDES MORALES NARANJO**Coordinadora Grupo Prevención, Inspección Vigilancia, Control
Resolución de Conflictos - Conciliación

Anexos: cuatro (4) folios.

Copia:

Transcriptor: F. Cabrera
Elaboró: F. Cabrera
Revisó/Aprobó: Mercedes M.Calle 33 B 38-42 Villavicencio Meta, Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL META

RESOLUCIÓN NÚMERO 0122

(MARZO 14 DE 2017)

Querellante: EDISNEY ROA TRUJILLO

Querellado: CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILISTICA DON PRUDENCIO / MARIA ESTHER ROJAS HENRIQUEZ

Radicado No. 1603 DEL 26 DE MARZO DE 2014

Auto Comisorio No 0245 DE FECHA 31 DE MARZO DE 2014

"POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

La suscrita Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos-Conciliación de la Dirección Territorial del Meta, de la ciudad de Villavicencio, en uso de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas en el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley Código Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución 2143 de 2014 expedida por Mintrabajo, y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO

Que a la fecha se encuentran surtidas todas las etapas procesales dentro del asunto de la referencia, será del caso resolver de fondo.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a proferir el acto administrativo definitivo, dentro de la presente actuación administrativa, adelantada en contra de CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILISTICA DON PRUDENCIO de propiedad de la señora MARIA ESTHER ROJAS HENRIQUEZ, iniciada a solicitud de la señora EDISNEY ROA TRUJILLO.

IDENTIDAD DEL INTERESADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a **CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILISTICA DON PRUDENCIO**, con Nit No. 021231475-2. Propietaria: MARIA ESTHER ROJAS HENRIQUEZ, con Dirección de notificación: Calle 45 No. 40 A- 48 Barrio Villa Maria, Villavicencio (Meta), correo electrónico judicial: organizacióndonprudencio@hotmail.com, representada legalmente por MARIA ESTHER ROJAS HENRIQUEZ identificada con la cedula 21231475 o por quien haga sus veces al momento de la notificación.

RESUMEN DE LOS HECHOS

Mediante radicado No. 001603 del 26 de marzo de 2014, a señora EDISNEY ROA TRUJILLO, presenta queja ante el Ministerio de Trabajo Territorial Meta, donde denuncia el no pago a tiempo de los aportes a seguridad social integral (salud, pensión, riesgos profesionales y caja de compensación). Bajo los siguiente hechos que el día 5 de marzo de 2013 inicia a laborar con EL CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILISTICA DON PRUDENCIO, en el cargo Secretaria Operativa y Académica, con un contrato a término fijo y salario mínimo, y las prestaciones sociales.

[Firma manuscrita]

"Por la cual se resuelve una investigación Administrativa Laboral"

Que en el mes de Agosto comunica por escrito su estado de gestación al empleador el cual no le dieron recibido hasta ser revisado por la abogada.

Que al solicitar citas medica no le dan ya que se encuentra en mora del mes de junio, julio y agosto, posteriormente solicita nuevas citas y está en mora Octubre y noviembre, Lo hace saber a la empresa y le manifiestan que no pueden pagar puntual, les recuerda la afiliación a COFREM informándole que no están obligados a pagar parafiscales (nunca según certificado que consta no ha estado afiliada).Manifiesta la quejosa que recibe correo por la EPS FAMISANAR donde le dicen que se encuentra suspendida por mora, igualmente que en el Fondo Nacional del Ahorro donde cotiza cesantías que no se ha realizado deposito alguno en este año.

Mediante Auto Comisorio N° 0245 del 31 de marzo de 2014 emitido por la Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Resolución de Conflictos y Conciliaciones, asignando para esta investigación a la inspectora séptima la Dra. SUSANA RINCON CORREDOR, en contra de la empresa denominada CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILISTICA DON PRUDENCIO, identificada con Nit No. 00000021231475-2 establecimiento de comercio de propiedad de la señora MARIA ESTHER ROJAS ENRIQUE, identificada con cedula 21231475, con dirección de notificación Calle 15 No 40 A 48 barrio Villamaria de la ciudad de Villavicencio (Meta), teniendo en cuenta la solicitud de la señora EDISNEY ROA TRUJILLO.

Que mediante Auto No. 00500 de fecha 2 de Junio de 2016, la Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Resolución de Conflictos y Conciliaciones, mediante la cual se corrige una actuación dentro de un procedimiento administrativo sancionatorio en relación con el auto No. 245 del 31 de Marzo de 2014.

Mediante oficio No 2672 de fecha 20 de Junio se le comunico dictar acto definitivo al radicado de la referencia a la señora MARIA ESTHER ROJAS ENRIQUEZ , propietaria centro de enseñanza automovilística don Prudencio. (fl 240), donde fue rehusado según la constancia de la empresa de mensajería correos de Colombia 472, por tanto se procedió hacer la notificación mediante aviso en la página web del Ministerio de Trabajo (fl 245).

Que mediante auto comisorio No. 00829 de fecha 23 de Agosto, fue comisionado a la inspectora de trabajo MARIA BETSABE SALCEDO MOJICA, para continuar con el procedimiento administrativo hasta su culminación. (fl 249).

Que mediante Auto No.0005 de fecha 5 de enero de 2017, se ordenó la apertura de procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan 6 cargos, tales como: (fl253).

* **PRIMERO:** Haber incurrido en violación de la obligación prevista en el artículo 57 numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo. Que señala: "Obligaciones especiales del empleador: 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos..."- **SEGUNDO:** Haber incurrido en violación a la Ley 100 artículo 22, que señala: **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 empleado responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador....- **TERCERO: HABER INCURRIDO EN LA VIOLACION DEL DECRETO 1670 DE 2007 del 14 DE MAYO DE 2007. ARTICULO 2.** Plazos para la autoliquidación y el pago de los aportes a los Subsistemas de la Protección Social para aportantes de menos de 200 cotizantes...- **CUARTO: NO CONSIGNACION DE CESANTIAS: Artículos 99 de la ley 50 de 1990.** El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características: ...- 1°. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo...- 2°. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente...Aquí queda claro que el plazo máximo es el 14 de febrero, o la fecha de terminación del contrato; si el empleador entra en mora deberá pagar un día de salario por cada día de mora; la consignación se debe hacer en la cuenta de fondo de cesantías que el empleador elija...- **QUINTO: RETENCION DE ACRENCIAS LABORALES. VIOLACION AL ARTICULO 59 DEL C.S.T. RETENCION ILEGAL DE ACRENCIAS LABORALES.** Pues de la documentación aportada no se pudo determinar que efectivamente a la querellada señora EDISNEY ROA TRUJILLO, se le hayan cancelado la totalidad de sus acreencias laborales, lo cual se podría deducir que estas no fueron pagadas. ...- **SEXTO: HABER INCURRIDO EN LA VIOLACION DEL ARTICULO 7 DE LA LEY 1257 DE 2008.REGLAMENTADO POR EL DECRETO 4463 de 2011. Artículo 7°. "Derechos de las Mujeres".** Además de otros

"Por la cual se resuelve una investigación Administrativa Laboral"

derechos reconocidos en la ley o en tratados y convenios internacionales debidamente ratificados, las mujeres tienen derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal "

ALEGATOS DE CONCLUSION

Una vez notificada la investigada a través de la publicación del acto administrativo en la página del Ministerio, mediante el cual se corrió traslado a fin que presentaran alegatos de conclusión, garantizando así los derechos de defensa y contradicción del investigado, esta guardó silencio y no presenta sus alegatos y no se hace ningún tipo de referencia a los mismos. (fl274).

ANÁLISIS Y VALORACION JURIDICA DE LOS CARGOS Y PRUEBAS QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE.

Procede el Despacho a realizar un análisis individual de cada uno de los cargos, y de las pruebas que obran en el expediente, así:

AL PRIMER CARGO PRIMERO: Haber incurrido en violación de la obligación prevista en el artículo 57 numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo. Que señala: "Obligaciones especiales del empleador: 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos".

La Corte ha determinado que la falta de pago puntual y completo del salario, imposibilitan al trabajador atender sus necesidades básicas de carácter personal y familiar lo que implica la violación del mínimo vital, el cual se ha entendido como "los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a la alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto a factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano

El salario es la contraprestación que recibe el trabajador por la labor desempeñada y la mora o la ausencia de pago por parte del empleador, generalmente conlleva a una crisis económica que le impide atender sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar.

El derecho del trabajador a recibir oportunamente el pago del salario pactado, o establecido con arreglo a la ley, por el empleador particular u oficial, es reconocido como un derecho constitucional fundamental, basado en la necesidad de asegurar un orden social y económico justo, bajo la óptica de la conmutatividad en las relaciones de trabajo, y de garantizar los derechos al trabajo, en condiciones de dignidad y de justicia, y la subsistencia del trabajador y de su familia, entendida ésta ampliamente como la satisfacción de las necesidades materiales requeridas para lograr una especial calidad de vida. El incumplimiento en el pago del salario afecta gravemente al trabajador y a las personas que de él dependen, independientemente de las causas que lo determinen.

La Corte Constitucional: "Para el trabajador, recibir el salario -que debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, como lo dispone el artículo 53 de la Constitución- es un derecho inalienable de la persona y, por ende, el pago del mismo es una obligación del patrono, que debe cumplir de manera completa y oportuna, a satisfacción del trabajador y de conformidad con lo acordado. Cabe la acción de tutela, de manera excepcional, para obtener una orden de inmediato cumplimiento que obligue al patrono a cumplir con el pago del salario, hasta ahora no atendido con la eficiencia que exige el ordenamiento jurídico" (Sentencia T-063/95, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo). (...).

Ahora bien, dentro del expediente reposan diferentes depósitos de cuenta de ahorros a favor de la señora EDISNEY ROA TRUJILLO para el año de 2014 en donde se evidencia que si hubo mora en el pago de los salarios (fls 182, 183).

Handwritten signature

"Por la cual se resuelve una investigación Administrativa Laboral"

AL SEGUNDO CARGO: Haber incurrido en violación a la Ley 100 artículo 22, que señala: **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.** El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio

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

Es evidente que el no pago oportuno por parte del empleador al sistema de seguridad social del trabajador genera una situación de indefensión solamente para el trabajador si no para aquellas personas que se encuentren bajo beneficiarios del sistema de salud pues su no cancelación genera la suspensión del servicio tanto al trabajador como a sus beneficiarios.

En el caso de pensión no se puede entender que la mora constituye el no pago pues la empresa es responsable de los aportes pensionales de los trabajadores y la mora en su pagos no puede ser atribuida a los trabajadores en el momento que cumplan los requisitos para pensión, pues el servicio se prestó y obligación de los empleadores realizar los aportes en sistema de pensiones.

AL respecto, una de las más recientes sentencias relacionadas con este tema, la corte suprema de justicia ha manifestado que: " Si bien la obligación de pago de la cotización está radicada en cabeza del empleador (art. 22 de la Ley 100 de 1993), antes de trasladar las consecuencias del incumplimiento de ese deber al afiliado o a sus beneficiarios, es menester examinar previamente, si las administradoras de pensiones han cumplido el que a ellas les concierne en cuanto a la diligencia para llevar a cabo las acciones de cobro... El afiliado con una vinculación laboral cumple con su deber de cotizar, desplegando la actividad económica por la que la contribución se causa. Esto genera un crédito a favor de la entidad administradora, e intereses moratorios si hay tardanza en el pago...- Las administradoras de pensiones y no el afiliado, tienen por ley la capacidad de promover acción judicial para el cobro de las cotizaciones, por lo tanto no se puede trasladar exclusivamente la responsabilidad de la mora en el pago de las cotizaciones a los empleadores, sino que previamente se debe acreditar que las administradoras hayan adelantado el proceso de gestión de cobro, y si no lo han hecho la consecuencia debe ser el que se les imponga el pago de la prestación." [*Sala laboral de la corte suprema de justicia, 25 de enero de 2011, radicación 37846, MP Jorge Mauricio Burgos Díaz*]

AL TERCER CARGO: HABER INCURRIDO EN LA VIOLACION DEL DECRETO 1670 de 2007 del 14 DE MAYO DE 2007. ARTICULO 2. Plazos para la autoliquidación y el pago de los aportes a los Subsistemas de la Protección Social para aportantes de menos de 200 cotizantes.

Sobre este tema, es pertinente transcribir apartes de una reciente sentencia de la sala laboral de la corte suprema de justicia, de fecha 7 de febrero de 2012 expediente 43023 donde se aborda el asunto referido: " .. Es por esa razón que la Sala en sentencia de 22 de julio de 2008, rad. N° 34270, varió su jurisprudencia sobre los efectos de la mora patronal y estableció el criterio de que cuando se presente omisión por parte del empleador en el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Pensiones y esto impida el acceso a las prestaciones, si además medió incumplimiento de la administradora en el deber legal que tiene de cobro, es a esta última a quien le incumbe el pago de las mismas a los afiliados o sus beneficiarios... Preciso la Corte para el caso de los afiliados en condición de trabajadores dependientes, que si han cumplido con el deber que les asiste frente a la seguridad social de prestar el servicio y así causar la cotización, no pueden salir perjudicados ellos o sus beneficiarios, por la mora del empleador en el pago de los aportes y que antes de trasladar a éste las consecuencias de esa falta, resulta menester verificar si la administradora de pensiones cumplió con el deber de cobro...- Y más adelante dice la corte: Concordante con lo dicho, no sería sensato equiparar la responsabilidad jurídica del empleador que tiene a sus trabajadores afiliados, pero se encuentra en mora en el pago de cotizaciones, con el patrono que no afilia, pues es evidente que en este segundo evento toda la responsabilidad en el pago de las prestaciones de seguridad social recae sobre él, situación que razonable y proporcionalmente no se puede predicar del empleador moroso en tales aportes, toda vez que tiene la opción de pagar, ponerse al día y contribuir con el sistema actualizando sus deudas para con el sistema de seguridad social...- Esta información puede resultar relevante para aquellos empleadores que contratan trabajadores por unos meses y no los afilian a pensión asumiendo que no habrá tiempo suficiente para que deban responder por sus obligaciones laborales, pero supóngase un trabajador contratado por 6 meses se accidenta quedando inválido. Si el trabajador hubiera sido afiliado al sistema de pensiones y riesgos profesionales, la pensión de invalidez la cubriría o bien el fondo de pensiones o bien la administradora de riesgos profesionales, pero si no fue afiliado la pensión de invalidez sería responsabilidad del empleador. Casos han sucedido y nunca se sabe cuando y a quien le va a suceder."

"Por la cual se resuelve una investigación Administrativa Laboral"

AL CUARTO CARGO: NO CONSIGNACION DE CESANTIAS: Artículos 99 de la ley 50 de 1990.

En tal medida, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el auxilio de cesantía es un derecho irrenunciable de todos los trabajadores que debe asumir el empleador, con el doble fin de que el empleado pueda atender sus necesidades mientras permanece cesante y además pueda, en caso de requerirlo, satisfacer otros requerimientos importantes como vivienda y educación. *En la sentencia C-310 de 2007, la Corte señaló que* "la cesantía consiste en una prestación 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 cesantía-, permitir al trabajador satisfacer sus necesidades de capacitación y vivienda".

QUINTO: RETENCION DE ACRENCIAS LABORALES. VIOLACION AL ARTICULO 59 DEL C.S.T. RETENCION ILEGAL DE ACRENCIAS LABORALES

El artículo 59 del mismo código, señala las prohibiciones al empleador:

"Prohibiciones a los empleadores...- 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes casos:...- a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113 (multas), 150 (descuentos permitidos), 152 (préstamos para vivienda) y 400 (cuotas sindicales).- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley autorice. (...)"

Por su parte, dispone el artículo 149 del mismo código:

"Descuentos prohibidos...- 1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el patrono, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos del salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento...- 2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte de salario declarada inembargable- por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere el monto del salario del trabajador en tres meses".

AL SEXTO CARGO: HABER INCURRIDO EN LA VIOLACION DEL ARTICULO 7 DE LA LEY 1257 DE 2008. REGLAMENTADO POR EL DECRETO 4463 DE 2011. Artículo 7: "Derechos de las Mujeres. Además de otros derechos reconocidos en la ley o en tratados y convenios internacionales debidamente ratificados, las mujeres tienen derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal."

Al respecto la Honorable Corte Constitucional, en sentencia T-878 de 2014, señaló: " En el ámbito laboral la indiferencia sumada a una supuesta neutralidad respecto a la violencia, que en realidad es una toma de posición velada, afecta gravemente a la mujer víctima. Debido a los preconceptos morales y sociales acerca de la violencia en su contra, las víctimas se sienten culpables por causar o permitir las agresiones vividas. Esta percepción es reforzada por su círculo social, donde las personas comentan que la violencia pudo ser evitada por ella o prevenida, ya sea no manteniendo la relación con el agresor o comportándose de acuerdo al deseo de este para no molestarlo. Tales nociones se reflejan en distintos comportamientos discriminatorios que terminan por impedir la reivindicación de los derechos de las mujeres. Se condiciona su permanencia en el trabajo siempre que logre que el abuso no afecte su desempeño o el ambiente laboral, dejando en cabeza de la mujer la responsabilidad de aislar la violencia. El empleador no asume la responsabilidad en el cumplimiento de medidas de protección como la prohibición de ingreso del agresor al lugar de trabajo, el asesoramiento acerca de la ruta de atención de casos de violencia. Tampoco se incentiva la denuncia de los hechos y, en realidad, se considera "problemático" que la mujer pida permisos para asistir a diligencias judiciales, a citas psicológicas, o que se requiera al empleador o a sus trabajadores testimonios sobre el maltrato".

Facile

"Por la cual se resuelve una investigación Administrativa Laboral"

Basta con revisar el material probatorio obrante dentro para verificar que efectivamente la empresa investigada, incumplió con sus obligaciones legales, razón por la cual será del caso imponer la sanción correspondiente.

RAZONES DE LA SANCION

La existencia del acto administrativo está ligada al momento en que la voluntad de la Administración se manifiesta a través de una decisión. El acto administrativo existe, tal como lo señala la doctrina, desde el momento en que es producido por la Administración, y en sí mismo lleva envuelta la prerrogativa de producir efectos jurídicos, es decir, de ser eficaz. De igual manera, la existencia del acto administrativo está ligada a su vigencia, la cual se da por regla general desde el momento mismo de su expedición, condicionada, claro está, a la publicación o notificación del acto, según sea de carácter general o individual. La eficacia del acto administrativo se debe pues entender encaminada a producir efectos jurídicos.

Ahora bien, tal cual consta de la documentación que obra en el expediente efectivamente **CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILISTICA DON PRUDENCIO.**, incurrió en las infracciones a la ley antes descritas de las cuales se realizó el respectivo análisis jurídico y probatorio.

Que en virtud de lo contemplado en el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, faculta a los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

GRADUACION DE LA SANCIÓN

La finalidad del procedimiento es la de sancionar a la persona natural o jurídica que ha infringido con su conducta los bienes jurídicos tutelados en materia laboral individual o colectivo. Las conductas objeto de eventual reproche se encuentran tipificadas en la respectiva legislación, de acuerdo con el bien jurídico que se protege de manera especial, y la sanción será la prevista en dicha norma.

Con la expedición de la Ley 1610 de 2013, en su artículo 12, se establecen unos criterios autónomos y especiales de graduación de la sanción de los criterios para graduar las sanciones, nada se dice respecto de la graduación de la falta o el para aplicar en materia sancionatoria laboral; sin embargo, si bien es cierto en su contenido sólo se habla como son:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

Atendiendo lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, en concordancia con lo establecido en los artículo 7 de le Ley 1437 de 2013, que modifica el numeral 2 del artículo 486 del C.S.T, se debe tener en cuenta los elementos que atenúan o agravan la sanción, para que el presente caso se tomara

"Por la cual se resuelve una investigación Administrativa Laboral"

"daño o peligro generado a los intereses jurídico tutelados y Reconocimiento o aceptación expresa de las infracción antes del decreto de pruebas.

Conforme a lo constatado, las pruebas aportadas se evidencio que si existió vulneración a las normas de carácter laboral por parte de la empresa **CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILISTICA DON PRUDENCIO**, quedando probado que existe afectación a los trabajadores en su mínimo vital, calificando la infracción como graves, razón por la cual se impondrá sanción.

En mérito de lo anterior expuesto;

RESULEVE

ARTICULO PRIMERO: Sancionar a la empresa a **CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILISTICA DON PRUDENCIO** identificado con Nit No. 021231475-2 de Propietaria: MARIA ESTHER ROJAS HENRIQUEZ, con Dirección de notificación: Calle 45 No. 40 A- 48 Barrio Villa Maria. Villavicencio (Meta), correo electrónico judicial: organizaciondonprudencio@hotmail.com, representada legalmente por MARIA ESTHER ROJAS HENRIQUEZ identificada con la cedula 21231475 o por quien haga sus veces al momento de la notificación, con multa de TREINTA (30) salarios mínimos mensuales legales Vigentes; equivalente a VEINTIDÓS MILLONES CIENTO TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS DIEZ PESOS (\$22.131.510,00) a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), por violación a las normas laborales individuales relacionados con morosidad y/o evasión al sistema general de seguridad social - pensiones, por violación a normas relacionadas con protección a la maternidad y violencia de género y otras, conforme quedó expuesto en la parte motiva.

PARAGRAFO: La presente providencia presta merito ejecutivo conforme al artículo 89 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR en debida forma este acto al investigado e informarle a las partes jurídicamente interesadas el contenido de la presente resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra el mismo procede recurso de reposición ante este Despacho y en subsidio de apelación ante la Dirección Territorial del Meta.

ARTICULO TERCERO - ENVIAR copia de la presente resolución al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA REGIONAL META, una vez ejecutoriada la presente decisión.

ARTICULO CUARTO: Adviértasele a **CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILISTICA DON PRUDENCIO**, que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días posteriores a la ejecutoria del presente acto administrativo, se cobrara intereses moratorios a la tasa legalmente prevista y se procederá al cobro de la misma.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



MERCEDES MORALES NARANJO

Coordinadora de Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control
Resolución de Conflictos-Conciliación

472 Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> Destacado	<input type="checkbox"/> No Existe Número
	<input type="checkbox"/> Refusado	<input type="checkbox"/> No Reclamado
<input type="checkbox"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> No Contestado
<input type="checkbox"/> No Reside	<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> Aportado Clausurado
	<input type="checkbox"/> Falta Mayor	
28 MAR 2017 Diego Bernal	Fecha: DIA MES AÑO 28 03 2017	
C.C. 86085603	Nombre del distribuidor:	
Centro de Distribución: 550 U	Centro de Distribución:	
Observaciones: Se hapuede al buque	Observaciones:	