

NOTIFICACIÓN POR AVISO

ACTO ADMINISTRATIVO A NOTIFICAR: Resolución No. 0017 del 25 de febrero de 2015 "ACTO ADMINISTRATIVO DEFINITIVO DE PRIMERA INSTANCIA".

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 044 del 23/09/2013

FUNDAMENTO DEL AVISO: Imposibilidad de notificación personal.

LA AUXILIAR ADMINISTRATIVA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – CONCILIACIONES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ARAUCA

HACE SABER:

A los señores: **CARLOS HERNEY CALIZ MOSQUERA, HAIR VEGA MARTINEZ,**

Que mediante Resolución No. 0017 del 25 de febrero, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos – Conciliaciones de la Dirección Territorial de Arauca,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR a la Empresa de **CONSORCIO ENERGIA COLOMBIA S.A. – CENERCOL S.A**, identificada con el NIT No. 830.080.102-6, cuyo domicilio principal se encuentra ubicado en la carrera 63 No. 68-57 de la ciudad de Bogotá D.C., representada legalmente por **JAIRO DE JESUS JARAMILLO PARRA**, quien lo represente reemplace o quien haga sus veces, al momento de efectuarse la respectiva notificación, por la violación del artículo 161 del C.S.T., con multa de doscientos cincuenta (250) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el año 2016, equivalentes a la suma de **CIENTO SETENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS (\$172.363.750.00) M/CTE.**, los cuales tendrán destinación específica al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y que será cancelada dentro del término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la presente resolución, en la cuenta corriente número 3172122192-25 del Banco de Colombia BANCOLOMBIA.

PARAGRAFO:- Advertir que en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles, a la ejecutoria de la siguiente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente prevista. El presente acto

administrativo prestara merito ejecutivo de acuerdo a lo señalado en los artículos 98 y 99 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido del presente acto administrativo conforme a lo dispuesto en los artículos 76 y siguientes del Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 del 2011; advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICION ante esta Coordinación y en subsidio el de APELACION ante la Dirección Territorial de Arauca, interpuestos y debidamente soportados, por escrito 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.

Se adjunta copia íntegra del acto administrativo en mención, contentivo en cinco (5) folios útiles.


BLANCA CECILIA ALVAREZ COLINA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

FECHA DE PUBLICACIÓN EN LA WEB: _____

FECHA DE PUBLICACION EN LA CARTELERA: _____

**RESOLUCION No. 0017 de 2016
(FEBRERO 25)**

"ACTO ADMINISTRATIVO DEFINITIVO DE PRIMERA INSTANCIA"

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS — CONCILIACIÓN de la Dirección Territorial de Arauca en uso de sus facultades legales, y especialmente las conferidas mediante Resolución 2143 del 2014 y considerando,

Expediente No. 044 de 2013

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

La Resolución 2143 del 2014 dispuso en su artículo 2 literal B, numeral 5, 14, El Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control tendrá las siguientes funciones:

Numeral 5: Ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas, en las disposiciones legales vigentes.
Numeral 14: Fallar en primera instancia las investigaciones en los temas o asuntos de su competencia.

La ley 1437 de 2011, en su artículo 49 desarrolla el procedimiento administrativo sancionatorio, previsto para esta clase de procedimientos administrativos:

Artículo 49. Contenido de la decisión. El funcionario competente proferirá el acto administrativo definitivo dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de los alegatos.

El acto administrativo que ponga fin al procedimiento administrativo de carácter sancionatorio deberá contener:

- 1. La individualización de la persona natural ó jurídica a sancionar.*
- 2. El análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impone la sanción.*
- 3. Las normas infringidas con los hechos probados.*
- 4. La decisión final de archivo o sanción y la correspondiente fundamentación.*

La ley 1610 de 2013, en su artículo 12 estableció el procedimiento para graduación de las sanciones atendiendo los siguientes criterios:

- 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 /os Derechos Humanos de las y los trabajadores.*

**RESOLUCION No. 0017 de 2016
(FEBRERO 25)**

IDENTIDAD DEL INTERESADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la Empresa de CONSORCIO ENERGIA COLOMBIA S.A. CENERCOL, identificada con el NIT No. 830.080.102-6, representada legalmente por el señor JAVIER RICARDO ACERO PINTO o quien haga sus veces.

RESUMEN DE LOS HECHOS

PRIMERO: Mediante Auto 0340 del 23 de septiembre de 2013 se ordena la apertura de Averiguación Preliminar Administrativa en contra de la empresa CENERCOL S.A. por presunta violación a normas laborales, por la no cancelación de prima de servicios, suspensión de auxilio de incapacidad y no pago de viáticos, según manifestación en la queja presentada y se decreta la práctica de pruebas.

SEGUNDO: Del folio 38 al 50 se surten las comunicaciones a las partes del inicio de la Averiguación Preliminar Administrativa.

TERCERO: El 30 de diciembre de 2013 se recibe oficio bajo el Rad. 1327, por los trabajadores WILSON DAVILA BUITRAGO y CARLOS HERNEY CALIZ manifestando que su estado de afiliación a la empresa de salud se encuentra SUSPENDIDO y solicita se hagan valer sus derechos. Folios 246 al 257.

CUARTO: Mediante Auto 0033 del 26 de febrero de 2015 ORDENA ACUMULAR la queja Núm. 7181001-E-123 de 11 de febrero de 2015 a la Averiguación preliminar Núm. 044 del 2013.

QUINTO: El 11 de febrero de 2015 se recibe oficio bajo el Rad. 7081001-E123, por el trabajador LIBARDO MARTINEZ DIAZ manifestando el incumplimiento en el que incurre la empresa CENERCOL S.A. no ha cancelado las primas de los años 2013 y 2014 más intereses de cesantías. Folios 285 al 287.

SEXTO: Mediante Auto 0188 del 21 de mayo de 2015 se remite a la Inspector de Trabajo y Seguridad Social BLANCA CECILIA ALVAREZ COLINA, expediente Núm. 044 del 2013 para que adelante las actuaciones administrativas a que haya lugar y proyecte acto definitivo avocando conocimiento mediante auto No. 200 de fecha 22 de mayo de 2015.

SEPTIMO: Mediante Auto 271 del 27 de julio de 2015 se ordena la Apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio y se Formulan cargos al Representante Legal del Consorcio Energía de Colombia Cenercol S.A.

OCTAVO: El representante Legal del Consorcio Energía de Colombia Cenercol S.A., allego descargos bajo el Radicado 7181001-E861 el día 23 de septiembre de 2015.

**RESOLUCION No. 0017 de 2016
(FEBRERO 25)**

NOVENO: Mediante auto No. 315 de 2015 de fecha 29 de septiembre se decreta practica de pruebas dentro de la Investigación Administrativa Laboral bajo Radicado 0691 del 2013 y se concede un término de cinco(5) días.

DECIMO: Mediante Auto No. 0334 de fecha 20 de octubre de 2015 se dispone a correrle traslado común al investigado por el término de tres (3) días para presentar alegatos.

DECIMO PRIMERO: Que vencido el término para alegatos de conclusión, la Empresa Consorcio Energía de Colombia Cenercol S.A, no los presento.

**ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LOS CARGOS,
DESCARGOS Y ALEGACIONES**

El Despacho profirió Auto de Formulación de Cargos en contra de la Empresa de CONSORCIO ENERGIA COLOMBIA S.A. CENERCOL, identificada con el NIT No. 830.080.102-6, representada legalmente por el señor JAVIER RICARDO ACERO PINTO o quien haga sus veces., por presunta violación a la normatividad laboral, los cuales fueron los siguientes:

CARGO PRIMERO: PRESUNTA OMISIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA CONSORCIO ENERGIA COLOMBIA S.A. – CENERCOL S.A., identificada con NIT. 830.080.102-6 al cumplimiento de Artículo 26 ley 361 de 1997.

DESCARGOS: El representante legal de la empresa manifiesta lo siguiente: *"Mi representada en cumplimiento de sus deberes como empleador, sigue aun pagando la seguridad social de cada uno de sus trabajadores, quienes siguen recibiendo el valor de sus incapacidades por las respectivas EPS, fondo de pensión o ARL según cada caso".*

LOS ALEGATOS DE CONCLUSION: El representante legal del CONSORCIO ENERGIA COLOMBIA S.A. – CENERCOL S.A., no allego Alegatos.

De los documentos arrimados al plenario se puede evidenciar que la empresa CONSORCIO ENERGIA COLOMBIA S.A., enuncia en sus descargos en el acápite de medios de pruebas que allegara al despacho en el menor tiempo posible los siguientes documentos:

1. Copia de las planillas de pago de aportes a la seguridad social en las que consta que mi representada viene pagando las cotizaciones al sistema de seguridad social de los querellantes.
2. Copia del auto de aceptación al proceso de reorganización expedido por la superintendencia de sociedades.

De lo anterior se puede evidenciar que en la oportunidad procesal, pese a que se decretó la práctica de las mismas por parte de este despacho la empresa no allego soporte alguno, por cual el cargo enunciado prospera.

**RESOLUCION No. 0017 de 2016
(FEBRERO 25)**

CARGO SEGUNDO: PRESUNTA OMISIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA CONSORCIO ENERGIA COLOMBIA S.A. - CENERCOL S.A., identificada con NIT. 830.080.102-6 EN CUANTO AL CUMPLIMIENTO DE LO SEÑALADO EN EL ARTICULO 62 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

DESCARGOS: El representante legal de la empresa manifiesta lo siguiente: *"No aparece probado al interior del expediente que mi representada hubiera terminado el contrato de los mencionados trabajadores alegando justa causa legal"*.

LOS ALEGATOS DE CONCLUSION: El representante legal del CONSORCIO ENERGIA COLOMBIA S.A. - CENERCOL S.A., no allego Alegatos.

Se reitera lo enunciado por este despacho en cuanto a lo mencionado en el cargo anterior, ya que pese al decreto de la práctica de pruebas por este despacho, y más aun habiendo anunciado la empresa en sus descargos que allegaría los documentos soporte de las afirmaciones planteadas, no allego documento alguno.

Con base a lo anterior el cargo prospera.

NORMAS VIOLADAS:

La empresa **CONSORCIO ENERGIA COLOMBIA S.A. - CENERCOL S.A.**, a través de su representante legal, incurrió en violación de la norma laboral consagrada en el Código Sustantivo de Trabajo, así:

- Artículo 26 ley 361 de 1997.

Según el querellante:

" .. La empresa no solicito permiso de ministerio para la terminación de mi contrato por lo que reitero el cumplimiento del artículo 26 ley 361 de 1997".

Artículo 26°.- Modificado por el art. 137. Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Según lo señalado por los querellantes, la empresa CONSORCIO ENERGIA COLOMBIA S.A. - CENERCOL S.A., identificada con NIT. 830.080.102-6 no cumplió presuntamente con el requisito establecido en el presente artículo, ya que dentro del material probatorio aportado la empresa requerida no allego

**RESOLUCION No. 0017 de 2016
(FEBRERO 25)**

soporte donde evidencie que solicitó de Autorización al Ministerio del Trabajo para despedir a los querellantes.

• ARTICULO 62 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Según lo señalado por el querellante, la Empresa CONSORCIO ENERGIA COLOMBIA S.A. – CENERCOL S.A., identificada con NIT. 830.080.102-6 presuntamente omitió la obligación contemplada en el artículo 62 del c.s.t que reza:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

**RESOLUCION No. 0017 de 2016
(FEBRERO 25)**

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

**RESOLUCION No. 0017 de 2016
(FEBRERO 25)**

Se presume que el empleador debe valorar muy bien el contexto, de forma objetiva, justa y equitativa, antes de proceder a dar por terminado un contrato de trabajo, ya que la ley le confiere al empleado el derecho a la defensa, y este bien puede ante una instancia judicial y/o administrativa alcanzar un posible reconocimiento de la ilegalidad de la terminación del contrato de trabajo, en el caso sub lite no surge por ningún lado la justa causa por parte de la empresa CONSORCIO CENERCOL S.A., y/o la autorización para la terminación del contrato de los querellantes, dada por parte de este Ministerio.

ANALISIS DE LAS PRUEBAS EN QUE SE BASA

Del análisis del material probatorio recaudado, y así se evidencia en el plenario del expediente, procede el Despacho a pronunciarse respecto de los cargos imputados, por existir violación a la normatividad laboral vigente, en cuanto se refiere a los artículo 26 ley 361 de 1997 y 62 del código Sustantivo de Trabajo, por parte de la empresa CONSORCIO ENERGIA DE COLOMBIA S.A. CENERCOL S.A.

Dentro de las pruebas recaudadas se haya la diligencia administrativa laboral, en la cual que uno de los quejosos manifiesta su despido por parte de la empresa estando incapacitado y el evidente incumplimiento por parte de la empresa a las normas laborales.

Frente a lo anterior la empresa CONSORCIO ENERGIA DE COLOMBIA S.A. CENERCOL S.A., no evidencia el cumplimiento, de qué vínculo laboral exista con los peticionarios, teniendo en cuenta que dentro de los descargos aportados por la empresa enuncia como medios de pruebas documentos que pretende evidenciar la misma, pero una vez decretados no son allegados al expediente; así mismo, se da traslado para los alegatos los cuales no son arrimados al expediente, quedando en evidencia el incumplimiento indilgado y la violación a las normas laborales.

La sanción entonces, cumplirá en el presente caso, una función **Coactiva de Policía Administrativa**, toda vez que tiende a aplicar los correctivos a los responsables por la inobservancia o violación de una norma laboral, como lo es, en este caso, prohibición para despedir sin justa causa de acuerdo a lo establecido en el artículo 62 del C.S.T., y la de omitir la solicitud de autorización para despedir a un trabajador en incapacidad, consagrada en el artículo 26 ley 361 de 1997.

GRADUACION DE LA SANCION

Como se pudo observar en el marco de la investigación adelantada y específicamente la relacionada con el despido sin justa causa, y sin ser autorizado por el Ministerio de Trabajo, cuya conducta violatoria y omisiva se vio reflejada en cada una de las actuaciones administrativas que conforman el plenario de cada uno de los cargos imputados, este Despacho encontró dos violaciones graves, por lo cual la sanción pecuniaria será proporcional al efecto dañino causado a los trabajadores que a pesar de su estabilidad reforzada fueron despedidos sin la autorización por parte de este Ministerio.

**RESOLUCION No. 0017 de 2016
(FEBRERO 25)**

Así las cosas y conforme a lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto se refiere al monto de la sanción, tenemos:

"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

(...)

2. <Numeral modificado por el artículo 97 de la Ley 50 de 1990. Modificado Ley 1610 de 2013, art. 7: El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cinco (5000) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA."

Ahora, en relación con los criterios para graduar las multas el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, establece:

"Artículo 12. Graduación de las sanciones. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

(...)

En relación con el criterio que se enuncia la norma, es prudente tomar el que se plasma aquí, pues el numeral; 1, está latente en la conducta de la empresa querellada, y de acuerdo a ello se impondrá la sanción pecuniaria.

En mérito de lo anteriormente expuesto, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos - Conciliación de la Dirección Territorial de Arauca,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR a la Empresa de **CONSORCIO ENERGIA COLOMBIA S.A. - CENERCOL S.A.**, identificada con el NIT No. 830.080.102-6, cuyo domicilio principal se encuentra ubicado en la carrera 63 No. 68-57 de la ciudad de Bogotá D.C., representada legalmente por **JAIRO DE JESUS JARAMILLO PARRA**, quien lo represente reemplace o quien haga sus veces, al momento de efectuarse la respectiva notificación, por la violación del artículo 161 del C.S.T., con multa de doscientos cincuenta (250) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el año 2016, equivalentes a la suma de **CIENTO SETENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS (\$172.363.750.00) M/CTE.**, los cuales tendrán destinación específica al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y que será cancelada dentro del término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la presente resolución, en la cuenta corriente número 3172122192-25 del Banco de Colombia BANCOLOMBIA.

PARAGRAFO:- Advertir que en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles, a la ejecutoria de la siguiente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente

**RESOLUCION No. 0017 de 2016
(FEBRERO 25)**

prevista. El presente acto administrativo prestara merito ejecutivo de acuerdo a lo señalado en los artículos 98 y 99 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido del presente acto administrativo conforme a lo dispuesto en los artículos 76 y siguientes del Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 del 2011; advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICION ante esta Coordinación y en subsidio el de APELACION ante la Dirección Territorial de Arauca, interpuestos y debidamente soportados, por escrito 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.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Arauca a los veinticinco (25) días del mes de febrero de dos mil dieciséis (2016).


SILVIA CAROLINA RAMIREZ VEGA
Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección,
Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos -
Conciliación de la Dirección Territorial de Arauca

Copia	No
Anexo:	Un (1) expedientes, Dos (2) carpetas -383 folios.
Transcriptor.	Blanca Alvarez.
Elaboró.	Blanca Alvarez.
Revisó / Aprobó:	Carolina Ramírez.

