

931

472

Atención al usuario: (57-1) 4722000 - 01 8000 111 210 - www.serviciocliente.gov.co

RECORRIDO
 Nombre/Ruta Social: MINISTERIO DE TRABAJO INTERSECTORIAL
 Dirección: Avenida 2 Norte #23 AN 02 Cali
 Ciudad: CALI
 Departamento: VALLE DEL CAUCA
 Código postal: 760034519

RECORRIDO
 Nombre/Ruta Social: JUAN CAMILO VALENCIA LORES
 Dirección: CALLE 3B 97A - 05
 Ciudad: CALI
 Departamento: VALLE DEL CAUCA
 Código postal: 760034519



tiago de Cali, 7 de Febrero de 2022

00892

Al responder por favor citar este numero de radicado

Señor (a)
JUAN CAMILO VALENCIA LORES
 CE 3B 97a. - 05
 CALI VALLE

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

ACTO ADMINISTRATIVO: RESOLUCIÓN No. 0020 3/01/2022

Cordial saludo,

Por medio de la presente se **Notifica por Aviso** la RESOLUCIÓN No. 0020 3/01/2022, POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION , al Representante legal de la Empresa/Persona Natural Señor (a) CARLOS JULIO FLORES, expedido por la doctora GIOVANNY SAAVEDRA LASSO Directora Territorial del Valle.

Se le informa que contra el mismo no procede recurso alguno.

En consecuencia, se entrega una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (4) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este Aviso, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,

CLAUDIA INES MILLAN BUSTAMANTE
 Auxiliar Administrativo DT VALLE

Sede Administrativa Nivel Central, Dirección: Carrera 14 No. 99-33, Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13, Bogotá DC
PBX (1) 3779999

Dirección Territorial del Valle del Cauca, Avenida 3 Norte No. 23 AN-02, Cali (V),
 dtvalle@mintrabajo.gov.co

Línea nacional gratuita 018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajoco
 @MinTrabajoCo
 @MintrabajoCol

121 No Reside

Fecha 1:	DIA	MES	AÑO	R	D	Fecha 2:	DIA	MES	AÑO	R	D
Nombre del distribuidor:						Nombre del distribuidor:					
C.C.						C.C.					
Centro de Distribución:						Centro de Distribución:					
Observaciones:						Observaciones:					

17 FEB 2022

101.935.741

OK



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO**RESOLUCIÓN NÚMERO 0020
(ENERO 03 DE 2022)****POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN****LA DIRECTORA TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA**

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011, la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, y

CONSIDERANDO

Que por Resolución Nro. 5243 de diciembre 23 de 2020, la Doctora LUZ ADRIANA CORTES TORRES, Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, resuelve SANCIONAR a la Empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. "INDEGA S.A." identificada con el NIT.890.903.858-7 representada legalmente por el señor CARLOS ERNESTO MARTINEZ LOZANO, identificado con la cédula de ciudadanía número 80.151.482, debido a la trasgresión del artículo 3 Parágrafo Único de la Ley 18 57 de 2017, al no conceder a sus trabajadores el disfrute del día de la familia y los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo del Trabajo, referente a la Jornada Máxima Laboral, y el artículo 2.2.1.2.1.1., del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Autorización para desarrollar trabajo suplementario.

Que estando dentro del término para interponer recursos, la Doctora LINA PATRICIA DELGADO ARANGO, en calidad de Apoderada de la Empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. "INDEGA S.A.", interpuso recurso de Reposición y en Subsidio Apelación y con el lleno de los requisitos legales.

Que a través de Resolución N° 2150 del 08 de julio de 2021, se decidió Recurso de Reposición, en el cual se confirma la imposición de sanción y debido a ello, se concede Recurso de Apelación, que corresponde a este Despacho resolver, de conformidad con las competencias asignadas.

ARGUMENTOS DE LA RECURRENTE

Manifiesta la Recurrente lo siguiente: "... Incurrió en gravísimo error el Despacho al SANCIONAR a mi representada con multa de 50 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, por presuntamente no conceder el disfrute del día de la familia para el segundo semestre del año 2017 y 2018, así como no aportar copia de la autorización del Ministerio del Trabajo para laborar Horas Extras para el período 2018 y 2019... FRENTE A LA CONCESIÓN DEL DISFRUTE DEL DÍA DE LA FAMILIA PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE AÑO 2017 Y 2018... Incurrió en error el Despacho al no tener en cuenta los documentos aportados por mi representada, fotos y comunicados dirigidos a todos sus colaboradores, por medio de los cuales se cita a diferentes actividades y espacios de integración familiar evidenciándose el cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 3 parágrafo único de la ley 1857 de 2017, al conceder a todos los trabajadores, en diferentes momentos, el disfrute del día de la

familia en los períodos de 2017 y 2018... Para los años citados mi representada facilitó, promovió y gestionó a los colaboradores de la compañía una serie de espacios de integración familiar, los cuales se relacionaron y se documentaron a través de citaciones y fotografías, espacios como "Abriendo puertas, día del niño, cometas, Halloween, caravana, economía familiar, 10K de la luz..." los cuales claramente cumplen con los lineamientos establecidos por la normatividad... Durante los meses de marzo y abril de 2017, se llevó a cabo la actividad **"ABRIENDO PUERTAS"** ... Durante el mes de mayo de 2017, se llevó a cabo la actividad denominada **"DÍA DEL NIÑO"** ... Durante el mes de julio de 2017, se llevó a cabo la actividad denominada **"ABRIENDO PUERTAS"** ... Durante el mes de agosto de 2017, se llevó a cabo la actividad denominada **"COMETAS"** ... Durante el mes de octubre de 2017, se llevó a cabo la actividad denominada **"HALLOWEEN"** ... Durante el mes de diciembre de 2017, se llevó a cabo la actividad denominada **"CARAVANA"** ... En el mes de mayo de 2018, se llevó a cabo la actividad denominada **"DÍA DEL NIÑO"** ... Durante el mes de agosto de 2018, se llevó a cabo la actividad denominada **"TALLE DE COMETAS"** ... Durante el mes de septiembre de 2018, se llevó a cabo la actividad denominada **"ABRIENDO PUERTAS"** ... Durante el mes de septiembre de 2018, se llevó a cabo la actividad denominada **"ECONOMÍA FAMILIAR"** ... Durante el mes de octubre de 2018, se llevó a cabo la actividad denominada **"10K DE LA LUZ"** ... Durante el mes de octubre de 2018, se llevó a cabo la actividad denominada **"HALLOWEEN"** ... Durante el mes de noviembre de 2018, se llevó a cabo la actividad denominada **"DÍA DE LA FAMILIA"** y **"ABRIENDO PUERTAS"** ... De lo anterior es claro, que mi representada no ha incumplido ningún precepto legal, toda vez que como se ha logrado demostrar Industria Nacional de Gaseosas S.A. ha desarrollado diversas actividades que facilitan al trabajador el acercamiento con sus familias, tal y como lo ha expresado la ley 1857 de 2017, artículo 3, párrafo único... Del texto citado se tiene como primera inferencia: ... **1. Que los empleadores deben facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con sus familias, de las documentales aportadas, que no se tuvo en cuenta para la decisión contenida en la resolución objeto de reposición y en subsidio apelación, se tiene que INDEGA S.A., para el 2017 facilitó, promovió a través de diferentes comunicados y gestionó diferentes jornadas en las cuales todos sus colaboradores podían compartir con sus familias, como lo fueron las actividades abriendo puertas, día del niño, cometas, Halloween y caravana, todas en las cuales, todos los colaboradores podían asistir con sus familias y participar de dicha actividad, ahora, si revisamos de manera juiciosa el registro fotográfico aportado y las fechas en que se realizaron las mismas, las cuales relaciono así: ... 2017... * "Abriendo puertas"... sábado 11 de marzo... * "día del niño"... sábado 20 de mayo... * "Abriendo puertas"... sábado 22 de julio... * "Cometa"... sábado 25 de agosto... * "Halloween"... viernes 27 de octubre... * "Caravana"... diciembre... 2018... * "Día del niño"... sábado 29 de mayo... * "Taller de cometas"... sábado 25 de agosto... * "Abriendo puertas"... sábado 14 de septiembre... * "Economía familiar"... sábado 29 de septiembre... * "10K de la luz"... sábado 13 de octubre... * "Fiesta de los niños"... viernes 26 de octubre... * "Abriendo puertas"... sábado 24 de noviembre... De la relación anterior se obtienen varias conclusiones, entre ellas, que las actividades de integración familiar sobrepasan las 2 actividades anuales que ordena la ley, puesto que en total se realizaron más de 6 jornadas de la familia en el 2017 y 2018, que las actividades se realizaron viernes y sábados, días que hacen parte de la jornada ordinaria laboral de mi representada, no se afectó la jornada de descanso de los colaboradores, todos los colaboradores podían escoger las fechas y actividades que desearan asistir ya que las mismas convocatorias eran públicas... De la lectura juiciosa de la disposición legal, se puede observar varios párrafos el primero de ellos en el que indica una obligación de gestión en cabeza de los empleadores, en el sentido de gestionar una actividad, situación que a todas luces, como se logra demostrar con las pruebas anteriores, fue gestionada por mi representada... Posteriormente, la ley indica que si el empleador no puede gestionar la actividad, ante la imposibilidad de cumplir con la obligación de hacer, puede conceder un día de permiso remunerado, aclarando la que para ese evento, que el día de permiso no debe coincidir con el día de descanso. Es decir, si se observa, la limitación del días de descanso no se da para cuando la empresa logra gestionar y opta por dar el día de la familia como día de permiso remunerado... No obstante lo anterior, es de advertir que dentro del estudio de las pruebas documentales se omitió estudiar el Reglamento Interno de Trabajo, el cual claramente indica que el día de descanso corresponde al domingo, y para algunos**

colaboradores tienen jornada flexible, es decir, que el día de descanso puede coincidir con cualquier otro día de la semana, sin embargo, y aunque se reitera que la limitación relacionada con el día de descanso se da para cuando el día de la familia como día de permiso remunerado y no como actividad, es claro que todas las actividades fueron realizadas dentro de la jornada laboral, viernes y sábado, por lo cual no se afectó el día de descanso obligatorios de ninguno de sus colaboradores, además de realizarse en diferentes fechas y ser claramente más de dos actividades por semestre... Tampoco se estudió la convención colectiva de trabajo, en la cual, ninguna de las actividades programadas fueron pactadas como obligatorias dentro de esta, por lo que en ningún momento se asimiló a diferentes beneficios colectivos como los indicado en la resolución como días de licencia remunerada por matrimonio, entrega de bonos por baby shower, día libre remunerado por cumpleaños de trabajador... entre otros, puesto que las actividades realizadas no fueron pactadas en convención, pacto o cualquier otro documento y no son beneficios extralegales... No se tuvieron en cuenta las diferentes actividades realizadas por mi representada y que las mismas cumplen con lo reglado por la Ley 1857 de 2017, toda vez que las mismas no hacen parte de un beneficio extralegal pactado en convención, pacto, laudo, reglamento y otro, y el considerar que su realización, al hacer parte de una "costumbre social" que se ha impuesto a lo largo de la historia no se compagina con la normatividad y generar por eso una sanción, es castigar una práctica positiva sin fundamento jurídico alguno. Es de advertir que la ley que hoy nos ocupa, en la que se reguló el día de la familia, en ninguna disposición establece, que de manera obligatoria los empleadores debían aumentar las actividades que los mismos realizaban previa a la expedición de la ley, en el evento, en que dichas empresas ya dedicaran grandes recursos y esfuerzos para conceder una jornada de este tipo... Por todo lo expuesto, se concluye que se incurrió en gravísimo error al considerar que no se cumplió con el deber legal establecido en la ley 1857 de 2017, al ser actividades que corresponden a beneficios extralegales concedidos por generosidad y mera liberalidad del empleador u obligatorios como fruto de negociaciones con las organizaciones sindicales, toda vez que se reitera, ninguna de las actividades que se encuentran pactadas en convención, pacto, laudo, reglamento interno de trabajo cualquier otro documento que devenga de una negociación, por el contrario, corresponden a la facilitación, promoción y gestión de jornadas realizadas para sus empleados en la que puedan compartir con sus familia sin importar el nombre que se adopte (día de la familia, cometas, Halloween, día del niño, etc...) y que claramente cumple de sobra con el deber legal establecido en la ley 1857 de 2017... **FRENTE A LA AUTORIZACIÓN DEL**

MINISTERIO DEL TRABAJO PARA LABORAR HORAS EXTRAS PARA EL PERÍODO 2018 Y 2019:

... El 31 de octubre de 2019, se aportó el soporte de la autorización por parte del Ministerio del Trabajo para laborar Horas Extras en los periodos 2018 y 2019, en el cual se evidencia claramente que el mismo fue expedido por autoridad competente, su contenido tiene presunción de legalidad, y por ende, si se examina de manera detallada el mismo se evidencia que el Ministerio del Trabajo, al momento de emitir la resolución no limitó el mismo, no se indicó fecha de vencimiento, por lo cual, al tener presunción de legalidad y no se encuentra vencido el permiso otorgado, por lo cual mi representada ha actuado bajo los parámetros legales, bajo el principio de buena fe y bajo el pleno convencimiento de que nos encontrábamos ante un acto administrativo emitido por autoridad competente, el cual se encontraba vigente al no tener dentro de su contenido fecha de vencimiento; motivo por el cual, el Despacho incurrió en error al imponer una sanción omitiendo los principios de buena fe y de legalidad del acto administrativo... No puede una autoridad administrativa ir en contra de sus propios actos. Es claro que el mismo Ministerio del Trabajo expidió el acto administrativo el cual, a la fecha está ejecutoriado y es completamente vigente y válido, produciendo a su vez los efectos jurídicos generales y particulares que devienen del mismo. Es claro que un acto administrativo no pierde sus efectos ni su vigencia, por la expedición de otro acto, como sobre el que hoy estamos interponiendo los recursos correspondientes... Por todo lo anterior y teniendo en cuenta que mi representada ha cumplido con la normatividad laboral vigente, de manera respetuosa solicito reponer para revocar la resolución No. 5243 del 23 de diciembre de 2020...".

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

El fallador de primera instancia impone sanción a la Empresa **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. "INDEGA S.A."**, por considerar que ha vulnerado el artículo 3 Parágrafo Único de la Ley 1857 de 2017, al no conceder a sus trabajadores el disfrute del día de la familia y los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo del Trabajo, referente a la Jornada Máxima Laboral, y el artículo 2.2.1.2.1.1., del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Autorización para desarrollar trabajo suplementario.

Ahora bien, al analizar el escrito que sustenta el Recurso, encuentra el Despacho, que la recurrente insiste en presentar el material probatorio fotográfico aportado por la empresa en el transcurso el procedimiento administrativo, motivo por el cual se considera de vital importancia tener claridad en lo que manifiesta la Ley 1857 de 2017:

Obligaciones establecidas en la Ley 1857 de 2017 para los empleadores:

"La Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones, establece dos obligaciones: La primera potestativa para el empleador, consistente en la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo, con El fin de que el trabajador cumpla con los deberes de acompañamiento y protección de los miembros de grupo familiar, teniendo en cuenta al cónyuge, compañero o compañera permanente y los parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, acordado con el trabajador la forma de cumplir el horario de trabajo y, otra obligación imperativa para el empleador relativa a la concesión de una jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con la familia, establecida en el artículo 3 el cual adicionó un artículo a la Ley 1361 de 2009, por medio de la cual se crea la Ley de Protección integral a la Familia, norma que a la letra dice:

"Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y de acompañamiento de su cónyuge o compañera (o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requieran del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. *Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan estos espacios de tiempo con sus familias **sin afectar los días de descanso**, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario" (Negrilla fuera de texto).*

Formas de cumplir con la obligación de conceder una jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con su familia.

El Parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, establece una obligación para el empleador, de disponer una jornada laboral cada semestre, para que el trabajador a su servicio comparta con su familia, situación que puede cumplirse de tres (3) maneras:

1. El empleador puede disponer a su criterio el sitio y la forma de realización de la jornada para que el trabajador comparta con su familia, con su propio peculio.
2. El empleador podrá realizar gestiones necesarias para que dicha jornada se coordine con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra vinculado por disposición legal, Ley 21 de 1982, y

921

3. En la eventualidad de que las dos primeras opciones no hayan podido cristalizarse, se conceda al trabajador una jornada libre remunerada para el cumplimiento de dichos fines.

Ahora bien, teniendo en cuenta que las razones de la sanción argumentadas dentro de la resolución recurrida ha quedado claramente explicado que la sanción se impone solamente por el año 2018 y no 2017 respetando lo preceptuado en el artículo 52 de la Ley 1437 de 2011, encontramos que efectivamente la empresa no logró demostrar el cumplimiento del párrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, aunado a lo anterior igualmente, ha quedado demostrado que la empresa vulneró los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta que la empresa no aportó el permiso de este Ministerio del Trabajo para laborar horas extras para los periodos 2018 y 2019, ya que solamente aportó un permiso expedido el 16 de mayo de 2001, para lo cual este ente administrativo se ha pronunciado así:

"... Frente a la vigencia, caducidad o prescripción de las autorizaciones de horas extras expedidas por el ministerio de trabajo sin limite de cargos y sin temporalidad.

Valga la pena manifestar que las autorizaciones para laborar horas extras expedidas por el Ministerio de Trabajo, se hacen mediante una resolución, la cual por su naturaleza jurídica es un acto administrativo definido como la manifestación de la voluntad de la administración, tendiente a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo derechos para los administrados o en contra de éstos, tiene como presupuestos esenciales su sujeción al orden jurídico y el respeto por las garantías y derechos de los administrados.

La autorización para laborar horas extras o trabajo suplementario, se encuentra reglamentada en el Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015 que en su tenor literal, señala lo siguiente:

"Artículo 2.2.1.2.1.1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario. 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales. (Decreto 995 de 1968, art. 1)"

Aclarado lo anterior, es preciso traer a colación lo dispuesto en el Artículo 88 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA, en los siguientes términos:

"ARTÍCULO 88. PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO. Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo

RESOLUCIÓN NÚMERO 0020 DEL 03 DE ENERO DE 2022
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar."

Por lo anterior, es claro que los actos administrativos, por regla general, son obligatorios mientras no hayan sido suspendidos o declarados nulos por la jurisdicción contenciosa administrativa.

Empero, el Ministerio del Trabajo a través del anexo técnico de procedimiento administrativo general estableció que la vigencia de la autorización de horas extras no podrá superar dos años una vez vencida deberá hacerse nueva solicitud.

La solicitud deberá contener lo siguiente: Relación de actividades (cargos) para los cuales se solicita la autorización, Certificación expedida por parte de la ARL a la cual la empresa se encuentra afiliada, especificando: Las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos para los cargos que requieren trabajar horas extras, Evaluación donde se establezca a manera general si los trabajadores que desempeñen los cargos que requieren trabajar horas extras, por este hecho se verían afectados por las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos (Tomando como referencia los programas de vigilancia epidemiológica). Existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgos, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización de horas extras, manifestación expresa sobre la existencia o no de pactos o convenciones colectivas, reglamento de trabajo.

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.

Por último ha de tenerse en cuenta, que de acuerdo al artículo 485 del CST, el Ministerio del trabajo tiene competencia para ejercer la vigilancia y control del cumplimiento, en caso de que se llegaran a evidenciar infracciones a la normatividad laboral.

"ARTÍCULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen."

En ese sentido, este Ministerio puede imponer las sanciones administrativas correspondientes, de conformidad con el artículo 486 del mismo código, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013.

Así las cosas, y teniendo claro las infracciones cometidas por la Empresa **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. "INDEGA S.A."**, es menester colegir que la decisión desplegada por el ad-quo, se encuentra dentro de los parámetros legales, sin transgredir derechos constitucionales y sin excederse en sus funciones el organismo de control, al amparo de las competencias consagradas en el Artículo 486 del C.S.T. subrogado D.L. 2351 de 1965 Art. 41, Atribuciones y Sanciones 1. Modificado Ley 584 de 2000 Artículo 20; modificado por la Ley 1610 de 2013.

En mérito de lo antes expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución Número No. 5243 de diciembre 23 de 2020, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta Providencia.

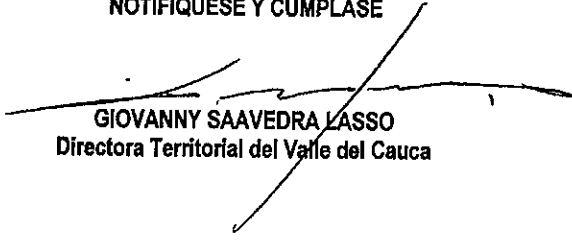
ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. A la empresa sancionada **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A.**

"INDEGA S.A.", y a su Apoderada Doctora LINA PATRÍCIA DELGADO ARANGO, en la Calle 25 N°95 A-85 Portería 2 de Bogotá D.C. y/o correo electrónico: notificaciones@kof.com.mx. A los peticionarios CARLOS JULIO FLORES, en la Carrera 25 G5 N°88-04 Torre 6 Apartamento 403, de Cali-Valle. YULMER CHIQUITO ARANA, en la Calle 69 N°1-132 Conjunto Torre B Apartamento 302 Barrio Metropolitano de Cali-Valle. JOSE ALBERT VASQUEZ GARCÍA, en la Calle 57 Norte N°7N-62 Barrio Flora Industrial de Cali-Valle. JUAN CAMILO VALENCIA LORES, en la Calle 3 B N°97ª-05 Barrio Meléndez de Cali-Valle. EDGAR OLARTE NARVAEZ, en la Carrera 27G N°73-117 Barrio Bonilla Aragón de Cali-Valle. JONATHAN BUITRAGO MARIN, en la Carrera 33 N°35-29 Barrio el Diamante de Cali-Valle. ALEX MAURICIO CARDOSO RODRIGUEZ, en la Calle 72 F N°28D3-81 Barrio Calipso de Cali-Valle. ALBERTO TORRES CARDONA, en la Carrera 4 N°38-20 Barrio las Delicias de Cali-Valle. HEBERT SUAREZ DÍAZ, en la Calle 70 E N°26 O-35 Barrio Pondaje de Cali-Valle. JOSE FERNANDO LÓPEZX ROJAS, en la Carrera 26D N°72F3-32 Barrio Villa del Lago de Cali-Valle. EDIE ARLEY VELASCOS TROCHEZ, en la Calle 112ª N°21-52 Barrio Compartir de Cali-Valle. DIEGO FERNANDO SUAREZ MURILLO, en la Carrera 40 A N°29-39 Barrio Ciudad Modelo de Cali-Valle. E ISMAEL JAVIER OSPINA LÓPEZ, en la Carrera 1A1 N°70ª-69 Bloque 301 Apartamento 402 Barrio Alcázares de Cali-Valle.

ARTICULO CUARTO. Contra el presente acto administrativo no procede recurso alguno.

Dada en Santiago de Cali, a los tres (03) días de enero de dos mil veintidós (2022).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


GIOVANNY SAAVEDRA LASSO
Directora Territorial del Valle del Cauca

Elaboró: María Danelly P.
Revisó/Aprobó: Giovanny S.

OMB
18/01/22

472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Desconocido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 No Existe Número
		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Rehusado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 No Reclamado
		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Cerrado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 No Contactado
			<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Anulado Clausurado



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Santiago de Cali, 11 de marzo de 2022

Al responder por favor citar este número de radicado

MEMORANDO

PARA: Doctora
GIOVANNY SAAVEDRA LASSO
Directora
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA
MINISTERIO DE TRABAJO
Santiago de Cali, Valle del Cauca

DE: Auxiliar Administrativo

ASUNTO: Solicitud de Publicación Notificación por Aviso

ACTO ADMINISTRATIVO: 0020 del 3 de enero de 2022

ID: 12288932

Cordial saludo,

Con el objetivo de solicitar la publicación para el día de hoy (11 de marzo de 2022) de la Notificación por Aviso efectuada por Oficio 00893 de febrero 7 de 2022, por medio de la cual se notifica el contenido de la **RESOLUCIÓN No. 0020 de 3 /01/2022 "Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación"**, al señor JHONATHAN BUITRAGO MARIN, la cual debe ser enviada al Correo jrojasm@mintrabajo.gov.co Correspondiente al funcionario JOHAN ANDRES ROJAS.

Ruta de publicación dentro de la página Web:

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/notificaciones/actos-administrativos>.

Adjunto Archivo de la Notificación por Aviso con su respectivo Acto Administrativo, en formato PDF de acuerdo con el Instructivo para tal fin; en (05) folios.

Cordialmente,

CLAUDIA INÉS MILLAN BUSTAMANTE

CLAUDIA INÉS MILLAN BUSTAMANTE

Auxiliar Administrativo

Sede Administrativa
Dirección: Av. 3N 23AN 02
Pisos 3 San Vicente - Cali
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Cali Av. 3N 23AN 02 **Puntos**
de atención

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol