

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No. 490
(19 DE JUNIO DEL 2018)**POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN**

El suscrito Director Territorial de Bolívar

En uso de Las Facultades Legales y las Reglamentarias conferidas por el Decreto 4108 de 2011 del Departamento Administrativo de la Función Pública, las Resolución 2143 de 2014, la Ley 43 de 1984, el Decreto 1654 de 1985, el Decreto 2640 de 1990, la Resolución 2795 de 1986 y 2796 de 1986, la Ley 1437 de 2011, y teniendo en cuenta,

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO.

Procede el despacho a resolver el recurso de Apelación interpuesto por el Dr. Rodrigo Vicente Martínez Torres, identificado con C.C. No.9.062.826, con T. P. No. 13.422 del C. S. de la J., en calidad de Apoderado de la empresa PROCESADORES DE LECHE DEL CARIBE S.A.S. "PROLECA", contra la Resolución No. 219 del 03 de mayo de 2017, mediante la cual el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control (PIVC) resolvió sancionar a dicha empresa, con multa equivalente a ochenta (80) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes con destino al SENA.

2. NARRACIÓN DE LOS HECHOS.

Mediante comunicación radicada con número 05202 del veintisiete (27) de agosto de 2015 ante esta Dirección Territorial, el señor MIGUEL EDUARDO SEQUEDA CANCHILA en su calidad de trabajador presenta queja contra el empleador PROCESADORES DE LECHE DEL CARIBE S.A.S.- PROLECA S.A.S. identificado con NIT. 890405565-8, por la presunta violación de la normatividad laboral, artículos 112 y 115.- Modificado por el Decreto 2351 de 1965 del Código Sustantivo del Trabajo.

Señala el quejoso que el 16 de abril de 2015, fue citado por la Jefe de Recursos Humanos de PROLECA S.A.S., con el objeto de rendir descargos sin manifestarle los motivos de los mismos, y sin ir acompañado de testigos. Indica al igual, haber sido sancionado con 15 días de suspensión de su trabajo, siéndole comunicado con carta del 18 de abril de 2015, considerando que la actuación de la empresa es violatoria al debido proceso y de lo establecido en el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dice el quejoso que con memorando del 19 de agosto de 2015 nuevamente fue citado por parte de la Jefe de Recursos Humanos de PROLECA S.A.S., para el 20 de agosto de 2015, con el objeto de rendir descargos sin manifestarle los motivos de los mismos y sin advertirle que podía ir acompañado de testigos.

Arguye el querellante que mediante carta del 25 de agosto de 2015 se le sanciona con treinta (30) días de suspensión del trabajo, por lo que discurre que a todas luces es violatorio del debido proceso. Que todo lo anterior tiene como fundamento que es uno de los pocos empleados que tiene contrato a término indefinido, y con veinticinco (25) años de servicios.

Con auto comisorio número 0840 del treinta y uno (31) de agosto de 2015, se le ordenó al Inspector de Trabajo y Seguridad Social No. 5, adelantar actuación administrativa laboral correspondiente al caso bajo estudio. En cumplimiento de la comisión impartida, el Funcionario procedió a avocar el conocimiento con auto de avocamiento del primero (1º) de septiembre de 2015, una vez realizado el respectivo análisis y estudio, se inició averiguación preliminar y en la misma fecha se procedió a solicitarle la siguiente documental: i) Certificado de Existencia y Representación Legal-Cámara de Comercio (Vigente) de la

161

empresa PROCESADORES DE LECHE DEL CARIBE S.A.S - PROLECA S.A.S. ii) Copia de todo el procedimiento aplicado en los casos del señor MIGUEL EDUARDO SEQUEDA CANCHILA por parte de la empresa PROLECA S.A.S.

Con escrito radicado bajo el No. 02605 del 18 de septiembre de 2015, el señor GUSTAVO MERCADO APARICIO en su condición de Gerente, dando respuesta a lo solicitado, allega el certificado de Existencia y Representación Legal (vigente), copia del procedimiento aplicado a la sanción del 18 de abril de 2015, copia del procedimiento aplicado a la sanción del 25 de agosto de 2015, al señor MIGUEL EDUARDO SEQUEDA CANCHILA.

Dándole cumplimiento al procedimiento previsto en la Ley 1437 de 2011, la Coordinación de P.I.V.C., consideró que por los hechos de la queja, y las pruebas arrojadas al expediente existía mérito suficiente para abrir la investigación administrativa laboral e iniciar el Procedimiento Administrativo Sancionatorio y Formular Pliego de Cargos contra la empresa PROCESADORES DE LECHE DEL CARIBE S.A.S - PROLECA S.A.S., mediante auto número 094 del dieciséis (16) de septiembre de 2015, por la presunta violación de la normatividad laboral artículos 112 y 115.- Modificado por el Decreto 2351 de 1965.

El 16 de septiembre de 2015, se envió comunicación al representante legal de la empresa PROCESADORES DE LECHE DEL CARIBE S.A.S - PROLECA S.A.S., para que compareciera personalmente a notificarse del auto del pliego de cargos, advirtiéndole que de no comparecer personalmente dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, se procedería de conformidad a lo dispuesto en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso Administrativo, esto es, notificación por aviso.

Ante la no comparecencia del representante legal de la empresa PROLECA S.A.S., para notificarle personalmente del auto de pliego de cargos, se procedió a surtir el proceso de notificación por medio de aviso enviándolo el 16 de octubre de 2015, advirtiéndole que la misma se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.

Encontrándose dentro del término legal, la empresa PROLECA S.A.S., a través de su apoderado especial doctor RODRIGO VICENTE MARTÍNEZ TORRES arrojó escrito de oposición al auto de formulación del pliego de cargos, radicado con número 06633 del seis (06) de noviembre de 2015.

2.1. Del acto recurrido.

El Coordinador del Grupo de P.I.V.C., decide sancionar a la empresa PROCESADORES DE LECHE DEL CARIBE S.A.S - PROLECA S.A.S., por la violación al artículo 115.- Modificado por el Decreto 2351 de 1965, del Código Sustantivo del Trabajo, en tal sentido se procedió a sancionar a la referida empresa con multa equivalente a ochenta (80) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA".

2.2. De los recursos interpuestos.

Estando dentro del término legal para recurrir, el abogado apoderado de la investigada, Dr. Rodrigo Vicente Martínez Torres, presentó los recursos de reposición y en subsidio de apelación contra la Resolución 219 del 3 de mayo de 2017, emitida por el Coordinador del Grupo de PIVC, argumentando lo siguiente:

El 6 de noviembre de 2015, con presentación de poder a él conferido por PROCESADORES DE LECHE DEL CARIBE S.A.S.- PROLECA S.A.S., inicia su actuación como procurador de la sociedad investigada, anotando en dicho escrito, el lugar donde recibiría notificaciones.

El 18 de noviembre de 2015 se profiere auto mediante el cual se abre a prueba el proceso y se relacionan las pruebas que se encuentran en el expediente.



Mediante auto de trámite de 19 de noviembre de 2015 dice que evacuadas las probanzas y no existiendo otras pruebas que practicar, no obstante que, en memorial del suscrito de 6 de noviembre de 2015 se solicitaron pruebas y testimonios.

El 7 de diciembre solicitó la nulidad del auto que niega la práctica de pruebas, el cual no fue tenido en cuenta ni resuelto, solo procede, motu proprio a invalidar, supuestamente por saneamiento y adecuación, en el mismo escrito manifestó que al no hacersele notificación, en la condición de apoderado del querellado, se están violando normas de forzoso cumplimiento, tanto del CPACA, artículo 56, por cuanto expresamente lo manifestó, recibir notificaciones electrónicas, que nunca se le hizo, como tampoco en físico, que siempre las notificaciones fueron remitidas al Representante Legal de PROLECA, en la portería de la empresa, como si para la dependencia el artículo 73 del CGP no existiera.

Que en la misma fecha, y dado que con anterioridad había ordenado correr traslado para alegar, y precavando una violación más al debido proceso, presento alegatos de cierre, hecho que se desconoce en la providencia recurrida. El 9 de diciembre de 2015, el querellante MIGUEL EDUARDO SEQUEDA CANCHILA, presentó memorial de desistimiento voluntario de la queja presentada, documento que no aparece en el expediente, hecho que considera gravísimo.

Que el 22 de abril de 2016, teniendo en cuenta que no se había hecho pronunciamiento alguno, relacionado con la renuncia voluntaria de la queja, remitió memorial anexando copia del desistimiento y solicitando, como lo tiene establecido el artículo 314 del CGP, memorial que tampoco aparece en el expediente, ni la copia adjunta del desistimiento.

Que el 5 de octubre se decide mediante auto sin número dejar sin efecto lo actuado a partir del auto de decreto de pruebas del 6 de noviembre de 2015. Auto que desconoce su condición de apoderado de la parte, no se le notifica, lo que ratifica su duda del cumplimiento del debido proceso que ha venido reclamando y duda especial de las razones por las cuales el funcionario, insiste en no notificarle.

Que el 28 de octubre de 2016, en desconocimiento del auto de 6 de octubre, insistiendo que nunca se le hicieron notificaciones, presento, memorial recalcando el memorial de desistimiento del señor CANCHILA y su solicitud de archivo, insistiendo no solo en el artículo 314 del CGP, sino en el artículo 18 de la Ley 1755, memorial que no ha sido tenido en cuenta, ni considerado en la providencia recurrida y que muy extrañamente no se encuentra en el expediente.

Que el 18 de noviembre de 2016 en auto de decreto de pruebas sin número, dispone abrir el periodo probatorio, nuevamente omite deliberadamente notificársele y solo lo hace al Representante legal de la empresa, como si la empresa no hubiese constituido apoderado.

Que el 14 de diciembre de 2016, mediante auto por el cual se niega una práctica de pruebas, sin número, decide rechazar por impertinente, inconducente y superflua las pruebas testimoniales solicitadas por el apoderado especial de la empresa y por primera vez reconoce que PROLECA tiene apoderado. Sin embargo, no se le notifica dicha providencia.

Que el 14 de diciembre de 2016, mediante auto de decreto de cierre de pruebas, sin número, dispone cerrar el periodo probatorio, sin notificarse dicho auto. En la misma fecha, mediante acto de trámite sin número, se corre traslado a las partes por el término de tres (3) días para alegar de conclusión sin notificarse, evidenciando el desconocimiento de la representación del querellado, por decir lo menos. Que fue entregado a PROLECA el 28 de diciembre.

Que el 20 de diciembre de 2016, sin conocimiento por la carencia de notificación al suscrito, presentó memorial donde insiste en el archivo del proceso, solicita se libre un auto de reconocimiento de personería al procurador de PROLECA y declarar la nulidad del auto de 18 de noviembre de 2016 y resolver la solicitud de archivo, peticiones que no se resuelven ni se tiene en cuenta ni se mencionan en la providencia recurrida.



Asevera que existe un error grave, por parte del Despacho cuando se dice en la Resolución que PROLECA no hizo uso del traslado para alegar de conclusión, afirmando que desde el 7 de diciembre de 2015 en cumplimiento de lo ordenado por el Ministerio lo había presentado.

Manifiesta que la invalidación de lo actuado corre para la Territorial, mas no para el suscrito, por cuanto la nulidad deprecada y no concedida era para para actos anteriores a la fecha de solicitud y no para los posteriores, por lo que los alegatos conservaban su plena validez y necesariamente tenía que ser tenido en cuenta. Arguye que, en el acápite de daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados, yerra el fallador al decir que se impuso sanción disciplinaria con suspensión del contrato de trabajo por el término de 15 días la primera vez y por 30 la segunda vez.

Relata que es claro y así consta en folio 63 del expediente que, el 17 de diciembre de 2010, le fue impuesta sanción, por primera vez, por el termino de tres (3) días; luego fue sancionado por segunda vez, con suspensión por 15 días, visible a folio 67, y por tercera vez, otra impuesta por 30 días, visible a folio 70, por lo que no hubo arbitrariedad como lo indica la Territorial, considerando que no hay violación a la normatividad del artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Alega que la supuesta violación al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, fue totalmente desvirtuado por cuanto el mismo querellante manifestó si conocer las razones por las cuales fue llamado a descargos, al concurrir con dos testigos, al ser citado previamente, con la suficiente antelación, dándole la oportunidad de defenderse, por lo que no es cierto lo afirmado en la providencia que fuese violado el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto se dio aplicación a lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo que es concordante con las jurisprudencia que se citan en la providencia impugnada.

Por todo lo expuesto, solicitó que se revoque la decisión emitida por el Coordinador del Grupo de PIVC, no obstante, en el evento de no prosperar sus suplicas, se reduzcan las sanciones impuestas a los valores mínimos, teniendo en cuenta el estado financiero de la empresa y su capital total.

3. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

3.1. Competencia.

En cumplimiento de las facultades legales, en especial de las conferidas por la Resolución 2143 de 2014, artículo 1 numeral 7 y atendiendo al principio constitucional de la doble instancia y al tenor de lo dispuesto en el artículo 74, 76 y 77 de la Ley 1437 de 2011, LA DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR DEL MINISTERIO DEL TRABAJO ostenta la competencia para resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias falladas en primera instancia por los coordinadores.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 reza "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 determine". Subrayas de esta Coordinación.

Es el deber del Ministerio de Trabajo darle vigencia al cumplimiento de la Legislación Laboral y así lograr la justicia en las relaciones que surgen entre Trabajadores y Empleadores, conforme lo establece el artículo 1 del Estatuto Legal aludido en el párrafo precedente.

El numeral 1 del artículo 4 del Convenio 81 y el numeral 7 del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo (de la cual nuestro país es miembro), establecen que el órgano rector del Sistema de Inspección en Colombia es el Ministerio de Trabajo, en quien está radicada la competencia de su vigilancia y control.

3.2. Planteamiento del Problema Jurídico.

En atención al pronunciamiento emitido por el Coordinador del Grupo PIVC de la Territorial Bolívar mediante la Resolución No. 219 del 03 de mayo de 2017, se decidirá acerca del siguiente planteamiento: Habiéndose probada la violación de normas laborales por parte de la empresa PROLECA S.A.S.; ¿fueron aplicados



correctamente los criterios de graduación de sanciones, teniendo en cuenta el total de activos de la investigada, y respecto de dichos criterios, el grado de prudencia con el que actuó la misma? En consecuencia, este despacho considera pertinente analizar los siguientes temas:

- ✓ Ley 1437 del 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo) capítulo III Procedimiento Administrativo Sancionatorio, artículo 47.
- ✓ Criterios de graduación de sanciones. Ley 1437 de 2011 artículo 50.

3.2.1. Procedimiento Administrativo Sancionatorio (PAS).

La Ley 1437 del 2011 en su título tercero capítulo tercero artículo 47, define el Procedimiento administrativo Sancionatorio (PAS) de la siguiente forma: "*Los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio no regulados por leyes especiales o por el Código Disciplinario Único se sujetarán a las disposiciones de esta Parte Primera del Código. Los preceptos de este Código se aplicarán también en lo no previsto por dichas leyes.*"

Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona. Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado. Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará cargos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes. Este acto administrativo deberá ser notificado personalmente a los investigados. Contra esta decisión no procede recurso."

Atendiendo a lo señalado por la norma en este caso, tenemos entonces que la administración dio inicio a una averiguación preliminar, para efectos de corroborar los méritos para posteriormente elevar el pliego de cargos, iniciando un procedimiento administrativo sancionatorio, culminado con la decisión que sancionó a la empresa querellada, cumpliendo de esta manera con los preceptos normativos del CPACA.

3.2.2. Criterios de Graduación de la Sanción.

La principal manifestación del principio de proporcionalidad, la encontramos en el artículo 50 del CPACA, donde asigna a las autoridades administrativas un deber de ponderación frente a la clase o *quantum* de la sanción a imponer, que debe considerarse los criterios allí señalados; por esta razón, la graduación de la sanción es una actividad que reúne los elementos reglados y discrecionales, sujeta al control judicial, para comprobar si la motivación se ajusta a los principios de objetividad, racionalidad e interdicción de la arbitrariedad¹.

Así las cosas, cobra vital importancia que, al momento de imponer la sanción a la empresa infractora, la interpretación de dichos criterios se ajuste a la clasificación del tipo de empresa, siendo predominante la observación del total de activos de la misma, para saber los límites racionales con los cuales la administración, dará la aplicabilidad correcta y proporcional de dicha sanción.

Sumadamente, la anterior explicación determina la necesidad de acudir a un razonable y proporcionado ejercicio de argumentación, ya que el acto administrativo debe ser inequívoco en la motivación que lo funda para imponer determinada sanción y no otra. Es una verdadera reducción de la discrecionalidad administrativa, en tanto conlleva la necesidad de una *dosificación* de la sanción, en consideración de cada caso concreto con los criterios previstos en citado artículo 50.²

¹ Laverde Álvarez, Juan Manuel, *Manual de Procedimiento Administrativo Sancionatorio*, Colombia, Legis S.A., 2016, p. 137.

² Laverde Álvarez, Juan Manuel, *Manual de Procedimiento Administrativo Sancionatorio*, Colombia, Legis S.A., 2016, p. 138.

3.3. Caso concreto.

La investigación adelantada contra la empresa PROCESADORES DE LECHE DEL CARIBE S.A.S.- PROLECA S.A.S., arrojó como resultado la transgresión del artículo 115.- Modificado por el Decreto 2351 de 1965 del Código Sustantivo del Trabajo, cuya orientación se ampara en el artículo 29 de la Constitución Política de 1991. En tal sentido, la administración centró su investigación en el procedimiento adelantado por PROLECA S.A.S., contra al trabajador MIGUEL EDUARDO SEQUEDA CANCHILA.

Durante la investigación se observó copia de la citación a descargos al señor MIGUEL EDUARDO SEQUEDA CANCHILA por parte de la Jefe de Gestión Humana de la empresa PROCESADORES DE LECHE DEL CARIBE S.A.S., para el 16 de abril de 2015 a las 04:00 hrs, en la oficina de Gestión Humana, la cual reza "Por medio de la presente se le solicita presentarse a la Oficina de Gestión Humana, el día 16 de abril del presente año, a las 4:00 p.m., para realizar descargos referente a situación presentada el día 15 de abril".

De igual forma se observaron copias de la citación a descargos al querellante, por parte de la Jefe de Gestión Humana de la empresa PROLECA S.A.S., para el 20 de agosto de 2015 a las 10:00 hrs, en la oficina de Gestión Humana, la cual reza "Por medio de la presente se le solicita presentarse a la Oficina de Gestión Humana, el día 20 de agosto del presente año, a las 10:00 a.m., para realizar descargo referente a situación presentada dentro de las instalaciones de la empresa".

De estas conductas, la Coordinación de PIVC del Mintrabajo Territorial Bolívar, encontró que la empresa PROCESADORES DE LECHE DEL CARIBE S.A.S., no informó al señor MIGUEL EDUARDO SEQUEDA CANCHILA, la apertura de un procedimiento disciplinario, traslado de las pruebas que se pretendían hacer valer, para que él las conociera y pudiera controvertirlas, como un acto solemne, imperativo de obligatorio cumplimiento, por ser requisito *sine qua non*, en aras de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción, debiéndose conceder término para la oportuna formulación de los descargos al imputado.

Siendo sancionado entonces el querellante a través de un procedimiento viciado, acarrea el despliegue de la administración a imponer una sanción dadas las facultades legales para ello, como producto del incumplimiento por parte de la empresa en mención, de la norma correspondiente al Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, la Coordinación de PIVC al momento de imponer la sanción a la empresa PROLECA S.A.S., señala lo siguiente:

"Dosimetría de la sanción administrativa.

Para la dosificación de la sanción esta Coordinación tendrá en cuenta los principios de Proporcionalidad y razonabilidad, y los criterios de tamaño de la empresa y gravedad de la falta.

Graduación de la Sanción.

Para efectos de la imposición de la sanción administrativa laboral, el Despacho se abroga las previsiones del artículo 486. Subrogado. Decreto 2351 de 1965, art. 41 del Código Sustantivo del Trabajo. No. 2."

Tenemos entonces que la sanción impuesta a la empresa investigada, ascendió a los ochenta (80) salarios mínimos legales mensuales vigentes, suma que equivale a un sesenta por ciento (60%) del capital total de la empresa, es por esto que se considera que en el plurimencionado acto administrativo del Coordinador de PIVC, se aparta de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, frente a la conducta cometida por la empresa, más aun teniendo en cuenta la finalidad del procedimiento adelantado contra el trabajador, y que este mismo presentó un desistimiento de su querrela y continúa en su calidad de trabajador; haciendo la salvedad que dicho desistimiento no fue tenido en cuenta y la investigación continuó su curso administrativo.

Este despacho considera que la aplicación de los criterios de graduación de la sanción, no fueron aplicados en la mencionada dosimetría, como quiera que no se hace mención alguna, acerca de los criterios a aplicar,

en especial el relacionado con: "Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes."

Es preciso señalar que la empresa PROLECA S.A.S., si bien omitió los preceptos jurisprudenciales, ajustó las sanciones al querellante, con base a su reglamento interno de trabajo, y, durante los descargos adelantados contra el investigado, se le preguntó acerca de si tenía conocimiento del por qué se le llamaba a la diligencia, contestando que sí tenía conocimiento.

Por lo expuesto, cobra vital importancia exponer que, para efectos de la correcta aplicabilidad de los criterios de graduación de las sanciones, sea lo primero encuadrar el tipo de empresa, y como quiera que la investigada en el Certificado de Existencia y Representación Legal no supera los Cien millones de pesos, de conformidad con los preceptos normativos de la Ley 905 de 2004, encuadra en la definición de Microempresa.

Ahora bien, es dable precisar que la función coercitiva del estado a través de la administración en la aplicación de sanciones, busca la protección de los derechos a los trabajadores imponiendo las mismas y previniendo de tal manera que las situaciones investigadas no se reiteren a futuro.

Razones por las cuales, una desmedida adecuación de las sanciones a imponer, iría en contra de los postulados del estado colombiano y a su vez de este ente Ministerial, en tal sentido, una vez señalado el capital de la empresa sancionada y en aplicación de los criterios de graduación de sanciones aquí desarrollados, esta Dirección Territorial modificará los topes de la sanción impuesta a través de la Resolución No. 219 del 3 de mayo de 2017, quedando de la siguiente forma: i) se modificará el artículo segundo de la citada Resolución, sancionando a la empresa PROCESADORES DE LECHE DEL CARIBE S.A.S.- PROLECA S.A.S., con multa equivalente a ocho (8) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

Así las cosas, mediante el presente proveído se accederá parcialmente a los ruegos del recurrente, en el sentido de modificar los montos de la sanción, de conformidad con los mandamientos normativos anteriormente explicados, y en consecuencia el Despacho del Director Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo,

4. RESUELVE:

PRIMERO: Modificar el artículo segundo de la Resolución 219 del 3 de mayo de 2017, el cual quedará así: "ARTÍCULO SEGUNDO: SANCIONAR a la empresa PROCESADORES DE LECHE DEL CARIBE S.A.S. PROLECA S.A.S., con NIT. 890405565-8, con domicilio en la Vía Mamonal Km 1 Sector Santa Clara de la ciudad de Cartagena, con multa de ocho (8) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, equivalentes a la suma de Cinco Millones Novecientos Un Mil Setecientos Treinta y Seis Pesos (\$5.901.736.00), MCTE., con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, – Regional Bolívar, con dirección en el Barrio Temera Km. 1 Vía Turbaco, por la imposición de una sanción disciplinaria al señor MIGUEL EDUARDO SEQUEDA CANCHILA, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de este proveído."

SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra la presente providencia no procede recurso alguno, conforme al artículo 95 del actual código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y solo son procedentes las acciones contencioso administrativas.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


DAVID ALFONSO MARTÍNEZ CUESTA
Director Territorial Bolívar

Transcriptor/Elaboró: R. Romero.
Revisó/Aprobó: D. Martínez.

C:\Users\jromero\Documents\IJRA MINTRABAJO\RECURSOS\Recurso de Apelación - PROLECA S.A.S\IAPELACIÓN - PROLECA S.A.S. docx