

RESOLUCIÓN No. 453
(7 DE JUNIO DEL 2018)

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE BOLÍVAR

EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y LAS ESTABLECIDAS EN LA RESOLUCIÓN 2605 DEL 27 DE JULIO DEL 2009 Y LA RESOLUCIÓN 2143 DEL 2014 QUE MODIFICA RESOLUCIÓN 0404 DEL 22 DE MARZO DEL 2012.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el despacho a resolver el recurso de apelación impetrado por el abogado Omar Garcés Aranda, quien actúa como apoderado especial de la empresa RAMSAJ HERMANOS S.A.S., mediante escrito presentado el día 28 de agosto de 2017, en contra de la Resolución No. 033 del 7 de febrero de 2017, por la cual se sancionó a la empresa en mención por violar los artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015, 230 y 232 modificado por la Ley 11 de 1984, artículo 7 y 8 del Código Sustantivo del Trabajo.

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

Mediante escrito bajo el radicado 3742 del 3 de junio de 2016, la señora YINED PAOLA REYES FERNANDEZ interpuso querrela en contra de la empresa RAMSAJ HERMANOS S.A.S., por la no entrega y suministro de la dotación calzado y vestido de labor en forma completa.

Por otra parte, manifiesta que la empresa RAMSAJ HERMANOS S.A.S., contempla una jornada laboral de doce (12) horas, y hasta catorce (14) horas.

También expresa que la empresa RAMSAJ HERMANOS S.A.S., no reconoce las horas extras laboradas por los empleados. Entre otras.

Debido a lo anterior, la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control en aras de esclarecer los hechos que se relatan en la queja, dentro del curso de una averiguación preliminar, a través del auto comisorio número 0572 del 07 de junio de 2016, se le ordenó al Inspector del Trabajo y Seguridad Social No. 6, para que adelantara la actuación administrativa laboral correspondiente, quien mediante auto de fecha 10 de junio avocó el conocimiento de la actuación administrativa laboral correspondiente, y dispuso la realización de una visita administrativa en las instalaciones de la empresa RAMSAJ HERMANOS S.A.S., para lograr el esclarecimiento de los hechos de la queja.

La visita se realizó el día 14 de junio de 2016, en la cual se encontraron los hallazgos que fueron expuesto por la quejosa, y que presuntamente comprometían la responsabilidad del empleador.

➤ **Formulación de cargos**

El Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo Territorial Bolívar, formuló cargos a la empresa RAMSAJ HERMANOS S.A.S., mediante Auto No. 62 del 11 de julio de 2016, por violar posiblemente violación de la normatividad laboral artículos 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015, 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo.



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

➤ **Descargos**

Mediante escrito bajo el radicado 5416 del día 23 de agosto de 2016, la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, presentó oposición al auto de formulación del pliego de cargos en los siguientes términos:

En cuanto al cargo primero, esto es la realización del trabajo extra o suplementario sin el correspondiente permiso del ente ministerial, soslaya, de que los trabajadores de su apadrinada no laboran en tal circunstancia, por lo cual depreca que ante la falta de la realización de ese trabajo extra o suplementario, su mandate no tiene por qué contar con el citado permiso del Ministerio del Trabajo, toda vez que a su juicio las únicas pruebas que sirven para hacer tal apreciación, son las planillas de asistencia del mes de mayo del año 2016, y en los mismo no se registran las horas de entrada y salida de cada uno de los trabajadores.

Señala que ninguno de los documentos que sirvieron de prueba para la expedición del acto administrativo laboral, incluyendo el acta administrativa laboral realizada el día 14 de junio de 2016, se puede llegar a concluir que en la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, sus trabajadores laboren horas extras.

En ese mismo orden de ideas, la escribiente de la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, controvierte el horario de trabajo indicado por la secretaria de la empresa, quien fue la persona encargada de atender la visita administrativa, al indicar que; la jornada de trabajo de la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, es de 9:00 am a 8:00 pm., señalando que ese horario es el correspondiente a la apertura y cierre del establecimiento de comercio, empero no es el atinente a la jornada laboral.

Así mismo, repudia la mandataria de la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, en que la bonificación que reconoce su asistida a los trabajadores que se refleja en las nóminas, sólo corresponde a un auxilio por alimentación que reconoce el empleador a sus dependientes, empero no es por trabajo extra o suplementario.

En lo referente al segundo cargo formulado contra la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, relacionado con el suministro y entrega de la dotación "calzado" de labor, la mandadera de la interesada es enfática en aseverar que su defendida si hace la entrega y suministro de los calzados a sus trabajadores, pero anota que dicha entrega es como medida correctiva posterior a la presentación de la queja y/o la realización de la visita administrativa de inspección.

Señala que su mandante entregó dos veces más el vestuario de dotación exigido por ley, no obstante, reconoce que no se venía haciendo el suministro de los calzados de labor.

➤ **Pruebas**

- a. Copia del certificado de existencia y representación legal de la empresa. En el cual se evidencia la razón social de la empresa. (Folio 45 a 47).
- b. Copia de desprendibles de pagos de nómina a la quejosa, en donde se evidencian lo pagado a la quejosa de los meses de enero, abril y mayo de 2016, entre los cuales se observa que no les reconocen a los trabajadores las horas extras como tal, sino una bonificación. (Folios 3, 4, 36 y 37)
- c. Copia de la carta de terminación del contrato de trabajo a la quejosa, mediante la cual se finaliza el vínculo laboral. (Folio 7).
- d. Copia del comprobante de pago de cesantías a la quejosa, por parte de Protección. (Folio 6).
- e. Copia del contrato de trabajo suscrito entre la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, y la querellante, con el cual se dio inicio a la relación laboral. (Folio 8).
- f. Acta de visita administrativa de inspección realizada en las instalaciones de la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, en la cual se logró evidenciar la jornada laboral de la empresa entre otras. (Folio 13 y 13).

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

- g. Copia de los comprobantes de pagos de aportes al sistema de seguridad social de la empresa de los periodos mayo y junio de 2016, constatando los pagos de aportes al sistema de seguridad social a favor de los trabajadores. (Folio 23 a 26).
- h. Copia de entrega de la dotación a los trabajadores correspondiente al mes de enero de 2016, en las cuales se evidencia que sólo hacen suministro de suéter y sudadera, más no suministran los calzados.
- i. Copia del suministro y entrega de los calzados a un (1) trabajador en el mes de agosto de 2016. Entre otras. (Folios 31 a 34).

➤ **Alegatos**

Mediante auto de fecha 07 de septiembre de 2016, se corrió el traslado a la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, por el término de tres (03) días para que presentara sus alegatos de conclusión, sin que presentara nada al respecto.

El día 14 de septiembre de 2016, fue radicado bajo el número 05928, escrito por parte de la apoderada de la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, solicitando fijación de fecha para celebración de audiencia de conciliación con la señora **YINED PAOLA REYES FERNANDEZ**, según ella para efectos de lograr el pago de lo adeudado a la extrabajadora, empero no es del resorte de esta etapa procedimental administrativa, como tampoco la oportunidad para ello.

➤ **Fallo de primera instancia**

Finalmente, el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo Territorial Bolívar, sancionó a la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, mediante Resolución No. 33 del 7 de febrero de 2017, por violación al artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 y 230, 232 modificado por la Ley 11 de 1984, artículo 7 y 8 del Código Sustantivo del Trabajo.

➤ **Recursos**

Encontrándose dentro del término legal para recurrir, el día 28 de agosto de 2017, la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, por intermedio de apoderado especial doctor **OMAR GARCÉS ARANDA**, identificado con C. C. No. 13,541.093, con T. P. NO. 191.756 del C. S de la J., interpuso recurso de reposición ante esta Coordinación y en subsidio apelación ante el Director Territorial contra el acto administrativo definitivo sancionatorio número 0033 del 07 de febrero de 2017.

De la autorización del ministerio de trabajo para laborar horas extras.

Según el apoderado de la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, le corresponde al ente ministerial como órgano investigador, probar más allá de toda duda razonable la comisión de la falta que se endilga, su inobservancia conlleva a la violación constitucional de la presunción de inocencia.

De igual forma depreca que le corresponde al ente investigador probar el quebrantamiento de dicha presunción de inocencia, valiéndose de las facultades probatorias que contempla la Ley.

Según el recurrente, en relación con la falta de autorización para laborar horas extras, dicha argumentación, resulta insuficiente las apreciaciones del ente sancionatorio para quebrantar el derecho constitucional previsto.

Refiere el recurrente, que el ente ministerial parte de una presunción que, al momento de abrir y cerrar el establecimiento comercial investigado, los trabajadores deben encontrarse dentro del local, con lo cual se probó, que el horario de apertura y cierre del local, indica el mismo horario que deben cumplir los trabajadores en sus actividades.



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

Comenta el representante legal de la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, que el ente ministerial olvidó las diferentes modalidades de contratación, como la que se lleva a través de los turnos, jornadas flexibles, que a su criterio son aplicadas por su mandante.

Sostiene el recurrente, que el Despacho debió probar, que el momento de apertura y cierre del establecimiento de comercio, con trabajadores que sustentaran la operación, debiéndose demostrar que los trabajadores prestaban sus servicios durante toda la jornada en comento, sin que existiera turnos de máximo ocho (8) horas o en jornadas de trabajo flexibles, no siendo lógico señala el mandatario presumir que porque el establecimiento se encuentre abierto al público durante un horario determinado, en ese mismo horario los trabajadores estén todo el tiempo al servicio de la empresa.

Para el poderdante de la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, ello sería como precisar que en los establecimientos de comercio que se encuentran abiertos al público las 24 horas durante los 365 días al año, sus trabajadores tendrían ese mismo horario de trabajo, solo porque siempre permanecen trabajadores ejerciendo la labor comercial.

Agrega el recurrente, que la apreciación del Despacho, cuando refiere que "es un hecho notorio que los establecimientos de comercio de esta naturaleza, que operan en la ciudad de Cartagena de Indias Distrito Turístico y Cultural, en épocas de alta temporada..... suelen extender aún más su jornada laboral hasta altas horas de la noche".

Lo anterior a criterio del litigante resulta siendo un despropósito que desfasa el material probatorio que debe existir previo a la imposición de la sanción, por carecer de asidero probatorio, la cual insiste se basa en supuestos no probados, que trata de manera general al sector comercial.

Sostiene el apoderado de la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, en que la decisión del ente ministerial se tomó en forma apresurada, por lo que se puede llegar a suponer que en la llamada temporada alta las empresas que comercializan prendas de vestir laboran hasta altas horas de la noche, por lo que conllevaría a la imposición de sanciones a dichas empresas del sector que no tuviesen la autorización del Ministerio del Trabajo para desarrollar el trabajo extra o suplementario. Sin siquiera verificar el horario en el que los trabajadores realizan sus actividades, situación de su representada.

Lo anterior, a criterio del recurrente conlleva a una falsa motivación del acto administrativo agrega el recurrente.

Agrega el recurrente que se realizó la gestión para obtener la autorización para laborar horas extras o trabajo suplementario cuando ello sea necesario, sin que ello implique que en el pasado lo ha sido.

En cuanto al suministro de la dotación de calzado de labor.

Según el recurrente, el Inspector al momento de la realización de la visita a su defendida, no tuvo en cuenta que su representada pertenece a una línea de almacenes que operan bajo la misma razón social, y la información correspondiente a la entrega de la dotación de vestido de labor se encontraba bajo custodia de la sede principal de la empresa que opera en el centro de la ciudad, siendo allí donde se debió a su criterio solicitar, por lo dicha dotación se anexa con la presente.

Comenta, además que, su representada viene tomando acciones correctivas tendientes a mejorar su conducta, que no existe reproche en que su mandante entregue por mera liberalidad a sus trabajadores más de los vestidos requeridos para realizar sus labores.

Según el togado del derecho, la sanción impuesta a su cliente no se ajusta a la realidad, por cuanto al momento de la tasación debió imponérsele a su defendida la mínima, en razón de que su defendida si

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

suministraba los vestidos de labor, no haciendo lo mismo con el calzado, lo cual es reconocido por el ente ministerial agregó.

De igual forma sostiene que el ente ministerial reconoce que su mandante entregaba más vestidos de obra o labor que los exigidos por la Ley, circunstancia que desvirtúa mala fe de su defendida, en sus actuaciones y actitudes de querer cumplir lo normado, por lo cual no puede ser impuesta tan alta pena, preguntando en qué casos operaría la mínima sanción si no es en el caso de su representada.

Por todo lo anterior, solicita se reponga el acto administrativo recurrido y/o en su lugar se baje la sanción administrativa impuesta a su representada.

El recurrente arrió con el recurso las siguientes pruebas documentales:

- Copia de las constancias de entrega y suministro de la dotación completa calzado y vestido de labor a favor de sus trabajadores de los periodos abril 2016, agosto 2016, diciembre 2016, abril y agosto 2017 (Ver folios 119 a 207) del expediente.
- Copia de la autorización para desarrollar el trabajo extra o suplementario. (ver folios 208 a 2011) del expediente.

➤ **Recurso de reposición (Resolución No. 588 del 11 de octubre de 2017)**

Mediante la Resolución No. 588 del 11 de octubre de 2017, el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo Territorial Bolívar, resolvió **REVOCAR** parcialmente el artículo primero de la resolución número 0033 del 07 de febrero de 2017, el cual quedará así: "**ARTÍCULO PRIMERO: - DECLARAR** probada la violación de la normatividad laboral, artículo 230 y 232. Modificado. Ley 11 de 1984, art. 7 y 8 del Código Sustantivo del Trabajo, por parte de la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, con Nit. 900631762-6, con domicilio en el Centro Matuna CR 9A No. 32 - 12 de Cartagena, representada legalmente por el señor **IBRAHIM JEBARA LLACH** y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia".

REVOCAR en todas sus partes el artículo segundo de la resolución número 0033 del 07 de febrero de 2017.

MODIFICAR el artículo tercero de la resolución número 0033 del 07 de febrero de 2017, el cual quedará así: "**ARTICULO TERCERO: - SANCIONAR** a la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, con Nit. 900631762-6, con domicilio en el Centro Matuna CR 9A No. 32 - 12 de Cartagena, representada legalmente por el señor **IBRAHIM JEBARA LLACH** y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, cuyo monto de la multa será de veinte y seis (26) salarios mínimos legales vigentes, equivalentes a la suma de **diecinueve millones ciento ochenta mil seiscientos cuarenta y dos pesos (\$19,180.642.00) MCTE.**, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, – Regional Bolívar, con dirección en el Barrio Ternera Km. 1 Vía Turbaco, por la violación de los artículos 230 y 232. Modificado. Ley 11 de 1984, art. 7 y 8 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

COMPETENCIA:

Encuentra este despacho que es llamado a conocer del presente asunto por motivo de su competencia de acuerdo a la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 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 decidir los asuntos que en segunda instancia se generen por



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

las actuaciones de La Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo.

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.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

Conforme a la documentación allegada al expediente, la Dirección Territorial Bolívar examinará en segunda Instancia si procede la aclaración, modificación, adición o revocatoria de la Resolución 33 del 7 de febrero de 2017, emanada de la Dirección Territorial. En consecuencia, este despacho considera pertinente analizar los siguientes temas:

- ✓ Estudiar el Acto Administrativo emitido en el caso sub examine, a partir de los puntos de impugnación alegados por el recurrente.
- ✓ Establecer la pertinencia jurídica de las pretensiones del recurrente.

IV. DEL CASO CONCRETO.

El recurrente en su escrito alega que el Ministerio del Trabajo sancionó a la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, sin ningún sustento probatorio que demostrara que la misma haya puesto a laborar horas extras a sus empleados sin autorización del ente ministerial.

El Despacho de la Dirección al revisar el expediente no encontró prueba alguna que demostrara la responsabilidad de la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, en relación con el trabajo suplementario sin autorización del Ministerio del Trabajo. Le asiste razón al impugnante cuando indica claramente, que el horario de apertura y cierre del establecimiento de comercio TIERRA SANTA, no es el mismo horario laboral que ejercen los trabajadores, para el ejercicio de las actividades comerciales, por cuanto no existe prueba que lo desvirtúe, o bien conlleven a acentuar lo contrario.

Ciertamente la ley contempla diversas modalidades de contratación, y no puede el operador jurídico como en efecto lo hizo en la Resolución 33 del 7 de febrero de 2017, suponer que la empresa ponga a la laborar a sus trabajadores horas extras, por el solo hecho que el establecimiento de comercio se encuentre abierto más de 8 horas al día.

Por lo anterior, esta segunda instancia encuentra ajustado la decisión tomada por el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo Territorial Bolívar, en la Resolución No. 588 del 11 de octubre de 2017, de revocar la sanción impuesta por motivo de la presunta violación al artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015, por no demostrarse la responsabilidad de la empresa en la violación a dicha conducta.

Por otra parte, el segundo punto de impugnación relacionado con que el inspector al momento de la realización de la visita a su defendida, no tuvo en cuenta que su representada perteneciera a una línea de almacenes que operan bajo la misma razón social, y la información correspondiente a la entrega de



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

la dotación de vestido de labor se encontraba bajo custodia de la sede principal de la empresa que opera en el centro de la ciudad, siendo allí donde se debió a su criterio solicitar, por lo dicha dotación se anexa con la presente

En cuanto a lo descrito con anterioridad, el Despacho considera que dicho argumento no es una excusa razonable para evadir la sanción impuesta, toda vez que la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, a pesar de no contar con la documentación el día de la visita administrativa de fecha 14 de junio de 2016, también es cierto que durante el Procedimiento Administrativo Sancionatorio la misma pudo haber aportado la documentación en virtud al derecho de defensa y contradicción, las evidencias que ahora pretende aportar al proceso, exactamente la entrega de suministro de calzado y vestido de labor en los plazos correspondientes.

Ahora bien, las pruebas del cumplimiento del suministro de calzado y vestido dentro de los términos fijados fueron aportados por la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, en el escrito de Reposición de fecha 24 de agosto de 2017, dichas evidencias del cumplimiento se observan a folio del 119 al 207. Por tales evidencias, el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo Territorial Bolívar, decidió tomar la misma como criterio de graduación de la sanción, procediendo a su modificación en cuanto al monto de la sanción impuesta, respecto al artículo 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, frente a la decisión tomada de primera instancia "Resolución No. 588 del 11 de octubre de 2017", el despacho de la Dirección Territorial no está de acuerdo con la referida resolución, dado que la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, tuvo la oportunidad procesal de asumir la defensa dentro del Procedimiento Administrativo sancionatorio y no hacer uso de los recursos para aportar dicha documentación.

En aras de preservar el principio de "non reformatio in pejus" no hacer más gravosa la situación del apelante, se procederá a confirmar la Resolución No. 588 del 11 de octubre de 2017, la cual describe en su resuelve lo siguiente:

"ARTÍCULO PRIMERO: - REVOCAR parcialmente el artículo primero de la resolución número 0033 del 07 de febrero de 2017, el cual quedará así: **"ARTÍCULO PRIMERO: - DECLARAR** probada la violación de la normatividad laboral, artículo 230 y 232. Modificado. Ley 11 de 1984, art. 7 y 8 del Código Sustantivo del Trabajo, por parte de la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, con Nit. 900631762-6, con domicilio en el Centro Matuna CR 9A No. 32 - 12 de Cartagena, representada legalmente por el señor **IBRAHIM JEBARA LLACH** y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia".

ARTÍCULO SEGUNDO: - REVOCAR en todas sus partes el artículo segundo de la resolución número 0033 del 07 de febrero de 2017, conforme a las razones expuesta en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO TERCERO: - MODIFICAR el artículo tercero de la resolución número 0033 del 07 de febrero de 2017, el cual quedará así: **"ARTICULO TERCERO: - SANCIONAR** a la empresa **RAMSAJ HERMANOS S.A.S.**, con Nit. 900631762-6, con domicilio en el Centro Matuna CR 9A No. 32 - 12 de Cartagena, representada legalmente por el señor **IBRAHIM JEBARA LLACH** y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, cuyo monto de la multa será de veinte y seis (26) salarios mínimos legales vigentes, equivalentes a la suma de **diecinueve millones ciento ochenta mil seiscientos cuarenta y dos pesos (\$19,180.642.00) MCTE.**, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, - Regional Bolívar, con dirección en el Barrio Ternera Km. 1 Vía Turbaco, por la violación de los artículos 230 y 232. Modificado. Ley 11 de 1984, art. 7 y 8 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de este proveído".



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

En el anterior sentido, el director de la Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo en uso de facultades legales,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 588 del 11 de octubre de 2017, emitida por el Coordinador de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Bolívar, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta Resolución e imponer la sanción con multa de **veinte y seis (26) salarios mínimos legales vigentes, equivalentes a la suma de diecinueve millones ciento ochenta mil seiscientos cuarenta y dos pesos (\$19,180.642.00) MCTE.**, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, – Regional Bolívar, con dirección en el Barrio Ternera Km. 1 Vía Turbaco, por la violación de los artículos 230 y 232. Modificado. Ley 11 de 1984, art. 7 y 8 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 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

Proyecto: L. 
Revisó y Aprobó: D. Martínez