

ID 297726

Pereira, 30 de noviembre de 2021



Al responder por favor citar este número de radicado

Doctora
CAROLINA CASTILLO LOPEZ
Represente Legal
EST ETEMCO SAS
Calle 24 N 6-76
Correo Electrónico: etemcosas@etempo.com.co
Pereira Risaralda



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo

ASUNTO: notificación por aviso Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público Resolución N 0589 del día 20 de octubre de 2021 "por medio de la cual se resuelve una Apelación"
Radicado: 11EE2018726600100003892
Querellado: EST ETEMCO SAS

Respetada señora Carolina,

Teniendo en cuenta que mediante resolución 1590 de 2020 el señor ministro de trabajo reactivó los términos en las actuaciones administrativas adelantadas por este ente ministerial, comedidamente me permito **NOTIFICAR** a usted, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.

Procede entonces el despacho a hacer la **NOTIFICA POR AVISO** a la Doctora: CAROLINA CASTILLO LOPEZ, C.C. en calidad de Represente Legal de la Empresa CENTRO DE EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA SAS ETEMCO, con Nit 900.460.864-4, por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación, proferido por el Director Territorial de Risaralda, en consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (12) doce folios por ambas caras y un (1) folio por una cara, se le advierte que la notificación estará fijado en secretaría del despacho y la página web del ministerio del Trabajo, desde el día 30 de noviembre de 2021, hasta el día 07 de diciembre de 2021 fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX


Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

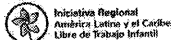
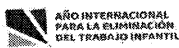
Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

 @mintrabajoco

 @MinTrabajoCo

 @MintrabajoCol



2021



El empleo
es de todos

Mintrabajo

el día de la entrega de este aviso, se le informa que contra el presente resolución no procede recurso alguno, queda agotada la vía gubernativa.

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Anexos: trece (13) folios resolución 0589 del día 20 de octubre de 2021

Transcriptor: Diana D.

Elaboró : Diana D.

Aprobo : S. Martinez.

https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO_NUEVO/DT_RISARALDA_III/EXPEDIENTES_-APELACION_ETEMCO_SAS/NOTIFICAR_POR_RESOLUCION_0589_EL_EST_ETEMCO_SAS.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
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



AÑO INTERNACIONAL
PARA LA ELIMINACIÓN
DEL TRABAJO INFANTIL



Iniciativa Regional
América Latina y el Caribe
Libre de Trabajo Infantil

2021



Libertad y Orden

ID_ 297726

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE RISARALDA
DESPACHO TERRITORIAL**

Radicación: 11EE2018726600100003892
Querrellado: ETEMCO S.A.S.

RESOLUCIÓN No. 0589
Pereira, (20/10/2021)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA, nombrado a través de la Resolución No. 2898 del 21 de diciembre del 2020, en uso de las facultades legales conferidas por el Decreto 4108 del 2011, en especial las conferidas en la Ley 1437 de 2011 capítulo VI, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, y las conferidas mediante la Resolución 2143 de 2014 artículo 1º, la Resolución 3811 de 2018, modificada por la Resolución 0253 del 2019, teniendo en cuenta los siguientes:

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído recurso de apelación interpuesto en contra de la Resolución número 00156 del 26 de marzo de 2021, interpuesto por la señora CAROLINA CASTILLO LOPEZ, identificada con cédula de ciudadanía N° 42.145.509, representante legal de la empresa **CENTROS DE EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA S.A.S. – ETEMCO S.A.S** con Nit 900460864-4, ubicada en la calle 24 N°. 6-73, teléfono 3333391 y 3206739952, en la ciudad de Pereira, correo electrónico etemocosas@etemco.com.co.

II. HECHOS

Con radicado 11EE2018726600100003892 de fecha 12 de octubre de 2018, se recibe en este despacho queja Anónima, en la que ponen en conocimiento presuntas irregularidades en materia laboral, por parte de la empresa **CENTROS DE EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA S.A.S, ETEMCO S.A.S.** (Folios 1 y 2).

Mediante Auto No 2836 del 18 de octubre de 2018, la Coordinación del Grupo PIVC y RCC decide iniciar averiguación preliminar en contra de la mencionada empresa, comisionando para la práctica de pruebas al inspector de trabajo Francisco Javier Mejía Ramírez, quien mediante auto 2932 del 1 de noviembre de 2018 da cumplimiento al auto y dispone la práctica de las pruebas ordenadas. Los anteriores actos administrativos son comunicados a la representante legal mediante oficio 08SE2018726600100003577 de fecha 6 de noviembre de 2018.

Con radicado 11EE2018726600100004354 del 13 de noviembre de 2018 la señora Luz Marina Rios Sanchez, representante legal de la empresa, presenta oficio acompañado de las pruebas solicitadas en auto de averiguación preliminar.

Con Auto No 00617 de fecha 12 de marzo de 2019, se realiza reasignación del conocimiento del caso, comisionando a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Lina Marcela Vega Montoya. (Folio 801).

Mediante correos electrónicos la coordinadora del grupo IVC RCC, cita a varios trabajadores para que comparezcan a rendir declaración. (Folios 802- 807 y 809).

928

PRIMERA COPIA AUTÉNTICA Y PRESUNTA MERITO EJECUTIVO

✍

Mediante oficio No 0115 la empresa ETEMCO, responde a una de las citaciones, indicando que el señor JHON FABIO DELGADO, ya no labora con dicha empresa desde el 8/03/2019. (Folio 808).

Mediante oficio No 0116 la empresa ETEMCO, responde a una de las citaciones, indicando que el señor ANDRES FELIPE CASTRILLON GRISALES, ya no labora con dicha empresa desde el 31/03/2019. (Folio 810).

El día 29 de abril del 2019, se toma la declaración juramentada de la señora LUISA MARIA CASTAÑEDA OSORIO. (Folio 811).

El día 29 de abril del 2019, se toma la declaración juramentada del señor JHON FABIO DELGADO CARMONA (Folio 812).

El día 29 de abril del 2019, se toma la declaración juramentada de la señora MARIA PURIFICACION ANDRADE LLOREDA (Folio 813).

En el mes de abril la Inspectora de trabajo Lina Marcela Vega realiza acta de visita administrativa especial a la empresa querellada, dejando información pendiente para enviar, otorgando un plazo hasta el día 24 de mayo. Folio 814-837).

El día 23/05/2019 mediante oficio No 0155 la empresa querellada aporta documentación en CD, de la información requerida en la visita antes mencionada. (Folio 838).

Mediante oficio No 1619 se comunica al investigado merito para adelantar un proceso administrativo sancionatorio. (Folio 839)

Mediante auto 01628 se profiere acto administrativo de mérito para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio. (Folio 840).

Mediante Auto No 2228 del 11/07/2019 se inicia el procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos a la empresa querellada. (Folio 841- 843).

Mediante oficio No 2982 se cita a la empresa querellada para realizar notificación del auto de formulación de cargos. (Folio 844).

Mediante Auto No 03206 del 16/10/2019 se reasigna el conocimiento del presente expediente al inspector de trabajo Francisco Javier Mejia. (846).

El día 22/10/2019 mediante oficio bajo radicado interno No 4584 la empresa querellada aporta descargos respecto de la formulación de cargos. (Folio 847).

Mediante Auto No 0315 del 18/02/2020 se corrigen irregularidades frente a corregir los cargos formulados en el auto No 2228 del 11/07/2019. (Folio 848-851).

Por lo anterior se formulan nuevamente cargos a la empresa querellada mediante auto No 0316 del 18/02/2020, (Folio 852-854).

Mediante oficio No 0534 del 25/02/2020 se cita a la empresa querellada para realizar la notificación del acto administrativo mencionado el numeral anterior. (Folio 855-856).

Al no lograrse la notificación personal se notifica por aviso mediante oficio con radicado interno No 0754 del 06/03/2020. (Folio 857-858).

Mediante oficio bajo radicado interno No 1179 del 17/03/2020, la empresa querellada aporta escrito de alegatos de conclusión. (Folio 859-872).

Mediante auto No 984 del 15/09/2020 se deja constancia de levantamiento de suspensión de términos, derivado de las medidas transitorias de emergencia sanitaria declarada en atención a la aparición del virus COVID-19. (FOLIO 873).

Mediante auto No 00403 del 12/03/2021 se decretan pruebas a la empresa querellada, auto que se comunica (Folio 874 y 876-877).

Mediante oficio No 1266, 1235, 1236, 1243, 1242, 1241 y mediante correos electrónicos el inspector encargado del expediente cita a rendir a declarar a 5 trabajadores mas de la empresa querellada. (Folio 875 y 878-887).

El día 18 de marzo del 2021, se toma la declaración juramentada del señor JONATAN ESTEBAN CORDOBA MENA (Folio 888).

El día 18 de marzo del 2021, se toma la declaración juramentada del señor JOHN BAYRON LOPEZ GOMEZ (Folio 889).

El día 18 de marzo del 2021, se toma la declaración juramentada de la señora PAULA ANDREA VALLEJO AGUDELO (Folio 890).

El día 18 de marzo del 2021, se toma la declaración juramentada del señor DUBIER ALBERTO ESTTRADA MARIN (Folio 891).

Mediante auto No 00434 del 18/03/2021 se traslada auto de alegatos de conclusión, el que se comunica mediante oficio bajo radicado interno No 1330 del 18/03/2021. (Folio 892-894).

El día 24/03/2021 la empresa querellada aporta escrito de alegatos de conclusión (Folio 895-897).

Mediante Resolución No 00156 del 26/03/2021 se resuelve el procedimiento administrativo sancionatorio, donde se resuelve sancionar. (Folio 903-909).

Mediante oficio con radicado interno No 1515 del 30/03/2021 se notifica la resolución antes mencionada. (Folio 910-911).

El día 19/04/2021 mediante radicado interno No 2141 se recibe en este despacho recurso de reposición en subsidio de apelación presentado por la empresa sancionada. (Folio 912- 914).

Mediante resolución No 00330 del 21/06/2021 se resuelve recurso de reposición confirmando la decisión sancionatoria (Folio 915-918).

Mediante oficio No 3172 del 28/06/2021 se notifica la resolución que resuelve el recurso a las partes. (Folio 919-924).

Mediante auto No 01045 del 7/07/2021 se concede el recurso de apelación solicitado por la parte sancionada, el que se comunica mediante oficio No 3886 del 7/08/2021. (Folio 925-927).

III. ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA

Por medio de la Resolución No 00156 del 26 de marzo de 2021 se resuelve el Procedimiento Administrativo Sancionatorio, iniciado a la señora CAROLINA CASTILLO LOPEZ, identificada con cédula de ciudadanía N° 42.145.509, en calidad de representante legal de la empresa **CENTROS DE EMPLEOS TEMPORALES DE**

COLOMBIA S.A.S – ETEMCO S.A.S con Nit 900460864-4, en sentido de sancionar a dicha empresa con fundamento en:

" (...)

Los cargos formulados fueron los siguientes:

"CARGO PRIMERO

Presunta violación al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo por no conceder vacaciones remuneradas a todos los trabajadores en misión."

CARGO SEGUNDO

Presunta violación al artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo por no entregar a todos los trabajadores copia de los contratos de trabajo suscrito con ellos"

Al respecto el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo expone:

"ARTICULO 186. DURACION. 1. Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados".

No fue presentado por parte de la empresa el registro de disfrute de las vacaciones como lo ordena la norma anterior al señalar que los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, al señalar que el empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en la que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

Las vacaciones consideradas como descanso están establecidas por la Ley con la finalidad de que el trabajador periódicamente tome descanso de la faena anual para recuperar sus energías, máxime en el caso que nos ocupa que estamos hablando de trabajadores de la salud con una actividad extenuante y una responsabilidad muy grande.

En cuanto a la entrega de los contratos, el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo señala:

"ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos..."

Dentro de los documentos aportados por la empresa no hay prueba alguna que demuestre que a los trabajadores en misión que prestan sus servicios al Hospital San Jorge de Pereira, se les haya concedido el disfrute de las vacaciones como lo ordena la ley; por el contrario, como lo manifiestan los trabajadores declarantes nunca se ha cumplido con esta obligación, situación que reconoce la empresa en el escrito de descargos al manifestar que "...Frente a las pruebas solicitadas, como se expuso a lo largo de estos alegatos, no se cuenta con el registro de disfrute de las vacaciones del personal en misión por los argumentos ya expuestos". (Folio 861).

Es necesario tener presente que "Dentro de nuestra legislación, las vacaciones están concebidas como prestación social y como una situación administrativa, la cual consiste en el reconocimiento en tiempo libre y en dinero a que tiene derecho todo empleado público o trabajador oficial por haberle servido a la administración durante un año y el monto de las mismas se liquidará con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas".

El Consejo de Estado, en la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda Subsección "A" Consejero ponente: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO, en Sentencia del 27 de abril de 2010, expuso los siguientes

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" EMPRESA: ETEMCO S.A.S.

argumentos en un caso similar, relacionado con no disfrute del tiempo de las vacaciones de una funcionaria a pesar de haber sido canceladas en cada periodo:

"Sea lo primero indicar que, en el ámbito del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas, se desenvuelven ciertas prerrogativas esenciales, como la remuneración, la seguridad social y el descanso o vacaciones, entre otras.

El derecho al descanso consiste en el derecho de todo trabajador a cesar en su actividad por un período de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar.

El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador. La Sala Plena de la Corte Constitucional, afirmó que "uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el descanso, el cual está definido por el Diccionario de la Real Academia como quietud o pausa en el trabajo o fatiga". En efecto, la ius fundamentalidad de este derecho se deduce de la interpretación sistemática de los artículos 1º, 25 y 53 de la Carta, en tanto el descanso es una consecuencia necesaria de la relación laboral y constituye uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo.

Del mismo modo, el descanso periódico retribuido es un derecho irrenunciable del trabajador, que a voces de la Organización Internacional del Trabajo "se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas".

El propósito principal de las vacaciones es permitir el descanso de los trabajadores cuando éstos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de recuperar las fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la Entidad o empresa. Al respecto ha indicado la Corte Constitucional: Sentencia C-710 de 1996 M.P. Jorge Arango Mejía. Al respecto, también puede consultarse las sentencias T-09 de 1993 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz y C-024 de 1998 M.P. Hernando Herrera Vergara. Convenio 52 de la OIT, aprobado mediante la Ley 54 de 1962 y ratificado por Colombia el 7 de junio de 1963.

"El derecho al descanso conviene entenderlo como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones".

Los anteriores argumentos expuestos tanto por el Consejo de Estado como por la Corte Constitucional son más que claros al tocar el tema del pago de las vacaciones sin el disfrute de las mismas por parte del funcionario y dejan claramente establecido que el disfrute de estas se tiene como un derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas.

El hecho de que se paguen las vacaciones y no se conceda el disfrute por la modalidad de contratación "por la misma dinámica de la contratación con las entidades del sector salud", y la actividad realizada por estos trabajadores en la ESE Hospital San Jorge, no es excusa para el incumplimiento a este derecho fundamental.

Es por lo anterior, que en los últimos años este despacho viene insistiendo a las Empresas Sociales del Estado en la necesidad de realizar de una vez por todas la "Formalización Laboral", para que se protejan definitivamente los derechos laborales de los trabajadores y no continúen con esta forma de contratación que menoscaba la integridad de los trabajadores y genera una práctica a todas luces inconstitucional.

Finalmente, al realizar la valoración jurídica de los cargos formulados específicamente con los hechos probados y la adecuación típica de estos con la normatividad infringida, se decide confirmar los cargos formulados.

En el cargo relacionado con el no otorgamiento del disfrute de las vacaciones de los trabajadores que prestan sus servicios al Hospital San Jorge de Pereira, el despacho procederá a imponer una sanción y en el caso de no entrega de copia de los contratos suscritos con estos trabajadores en misión, se conminará a la empresa a fin de presentar la evidencia de entrega de los contratos suscritos con estos trabajadores en lo que va corrido del presente año."

IV. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

En el escrito de recurso de alzada, la representante legal CAROLINA CASTILLO LÓPEZ, mediante escrito radicado interno 11EE2021726600100002141 de fecha 19 de abril de 2021, presentó escrito contentivo del recurso de reposición y en subsidio apelación contra a la resolución 00156 del 26 de marzo de 2021, en el cual sustenta:

"...En primer lugar es oportuno mencionar, que la Empresa que represento es respetuosa y concedora de las disposiciones normativas que rigen la actividad laboral a que nos ocupamos; siendo dóciles, a las directrices y preceptos estipulados por el Ministerio del Trabajo y la normatividad laboral que nos rige como empleadores temporales y prueba de ello es que la sanción que hoy reprochamos a través de los recursos ordinarios es la primera de esta naturaleza que resiste la sociedad en toda su existencia.

Conforme a la Ley 1610 de 2013 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral" dispone:

Artículo 3º. Funciones Principales. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:

Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.

5. Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.1

Es importante resaltar que una de las funciones más destacadas de la autoridad laboral, es la función preventiva, actuación que durante el transcurrir de los años se ha distinguido por realizar un verdadero impacto dirigido a mejorar las condiciones sociolaborales de los trabajadores sin necesidad de aplicar medidas coercitivas, sino que por medio de acuerdos de mejora que se traducen en compromisos de estricto cumplimiento por parte de los empleadores para tomen los correctivos necesarios y así ajustarse a la normatividad laboral.

Dicha función preventiva se ha convertido en uno de los principales pilares del gobierno teniendo como objetivo la promoción y sostenibilidad del empleo y el trabajo decente para todos, ejemplo de esto es la Resolución 772 del 7 de abril de 2021 "Por la cual se establece el lineamiento para el ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo, en cumplimiento de la "Política Pública de Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo -PIVC: Comprometidos con el Trabajo Decente 2020 - 2030", expedida por el Ministro del Trabajo Angel Custodio Cabrera Báez, donde define y establece la función preventiva en su artículo 2 que a continuación transcribo:

"Artículo 2. Definición. La función preventiva, en la modalidad de aviso previo, es la que, en desarrollo del principio protector, adelantan los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social ante presuntas vulneraciones de derechos de los trabajadores, antes de iniciar un procedimiento administrativo, cuya finalidad es propender porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas correctivas y preventivas oportunas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.

La prevención en la modalidad de aviso previo debe concebirse como un proceso que implica:

- Persuadir y asesorar para crear una cultura de cumplimiento de la Ley.
- Actuar antes de que ocurran los problemas o cuando aún pueda reducirse y mitigarse su efecto negativo.
- Inducir acciones que fortalezcan la protección de los derechos de los trabajadores y la competitividad de la empresa.
- Promover una mayor colaboración entre los sectores (gremios de trabajadores y empleadores e instituciones públicas y privadas del mundo laboral).1

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" EMPRESA: ETEMCO S.A.S.

La sanción impuesta a mi representada por incurrir en la violación del artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo al no conceder el disfrute de las vacaciones a los trabajadores en misión en el Hospital San Jorge de Pereira, si bien es cierto que de acuerdo a los testimonios recogidos en la etapa probatoria del procedimiento sancionatorio se concluye la responsabilidad de ETEMCO en no haber concedido las vacaciones estipuladas en la Ley ibidem, también es cierto, que las razones expuestas por la empresa en los descargos y alegaciones por haber incurrido en tal conducta demuestran que ETEMCO actuó con la plena convicción que su actuar se encontraba ajustado a derecho, y sobre todo, respetando los derechos legales y prestacionales de su personal, es decir que se actuó de buena fe con la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude, en ningún momento la empresa se lucró o se aprovechó de esta situación en beneficio propio, y mucho menos con intención de desmejorar las condiciones laborales de nuestros empleados.

En virtud de lo anteriormente expuesto quiero expresar al Ministerio del Trabajo y específicamente a la Dirección Territorial de Risaralda el compromiso de la sociedad CENTROS DE EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA SAS - ETEMCO SAS, de aplicar las acciones necesarias para subsanar y corregir lo estipulado en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo y de igual forma acatar la orden conminatoria relacionada con la entrega de la copia del contrato laboral a los trabajadores dentro del término estipulado en la Resolución. Es por esto que con todo respeto solicito a la Coordinación del Grupo de Prevención, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Risaralda en aplicación de la función preventiva y de policía administrativa laboral se tenga en cuenta que una sanción pecuniaria afecta en gran manera las finanzas de nuestra empresa, colocando en riesgo la continuación de nuestra operación, situación que se puede revertir con la simple conminación a la empresa de resarcir y corregir lo relacionado con el disfrute de vacaciones de nuestros colaboradores, otorgando un tiempo prudente para el cumplimiento de esta obligación, en aras de aplicar la función de protección al cumplimiento de las disposiciones laborales vigentes, no sin antes expresar nuestro compromiso de continuar trabajando y colaborando articuladamente con el Ministerio del Trabajo en la aplicación de sus objetivos de mejorar las condiciones laborales de los todos los trabajadores.

Por tanto, solicito se REVOQUE los artículos PRIMERO y SEGUNDO de la Resolución 00156 del 26 de marzo de 2021, y en su orden se CONMINE a la sociedad CENTROS DE EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA SAS - ETEMCO SAS, para que en un plazo razonable determinado por su señoría cumpla con lo estipulado en el artículo 186 del CS. del Trabajo, relacionado con la obligación de conceder vacaciones a los trabajadores".

V. PRUEBAS PRACTICADAS

Con la presentación de los recursos interpuestos no se presentaron ni solicitaron nuevas pruebas y el Despacho tampoco consideró de oficio decretar y practicar alguna.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Inicialmente es oportuno recordar lo que contempla el manual del inspector de trabajo y seguridad social en lo referente a la operatividad de los Inspectores, en donde se precisa que la función de inspección en Colombia es pública, y de conformidad con su naturaleza de policía administrativa, pertenece al Ministerio del Trabajo ejercerla en las relaciones laborales, como cabeza del sector del trabajo. De manera concordante, la actuación estatal en el sistema de inspección del trabajo se basa en finalidades públicas y se dirige al cumplimiento de los cometidos del Ministerio del Trabajo, en especial, la salvaguarda de la estabilidad de las relaciones laborales, dentro del respeto y efectividad de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, promoviendo un equilibrio entre trabajadores y empleadores.

Ello surge de los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se radica la competencia para ejercer la prevención, inspección, vigilancia y control, que verifica el cumplimiento de las disposiciones laborales y sociales en las autoridades administrativas del trabajo. Para su realización le son asignadas potestades administrativas especiales y una facultad como autoridad de policía, administrativa general y permanente de imposición de multas

En lo que no están facultados, según el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T es "(...) para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión este atribuida a los jueces, aunque si para actuar como conciliadores (...)".

El Consejo de Estado ha establecido reiteradamente de conformidad con el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T., que la función policiva laboral no suple ni debe suplir la función jurisdiccional, razón por la cual no define "conflictos jurídicos o económicos inter partes, atribuyendo o negando a cualquiera de los sujetos enfrentados, derechos o prerrogativas".

La providencia cuya modificación se pretende, se fundamenta en la decisión adoptada por la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Risaralda, mediante Resolución No. 00156 de 26 de marzo de 2021, por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio referente a la decisión tomada en "SANCIONAR y MULTAR, a la empresa **CENTROS DE EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA S.A.S, ETEMCO S.A.S**, con NIT 900460864-4, por infringir el contenido del artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo por no conceder vacaciones remuneradas a todos los trabajadores en misión, en especial a los que laboran en la ESE Hospital Universitario San Jorge.

Para determinar si es procedente modificar, confirmar o revocar el acto recurrido en Apelación, esta Dirección manifiesta que tendrá en cuenta los hechos, pruebas y argumentación esgrimidos por el recurrente en ejercicio de su derecho de defensa y contradicción, así como las consideraciones que soportan el acto administrativo expedido por la Dirección Territorial Risaralda.

También, es importante advertir que durante el proceso administrativo adelantado se tuvieron en cuenta las pruebas que obran en el plenario, las cuales a su vez serán valoradas en esta instancia administrativa para determinar si es procedente acceder a las pretensiones y, en consecuencia, revocar o no el acto, teniendo en cuenta que la decisión del ad-quem, se fundará libremente con observancia de los principios científicos de la sana crítica.

Continuando con el desarrollo procesal y en cumplimiento del artículo 79 del C.P.A.C.A., se procede a resolver el Recurso de Apelación impetrado.

A. COMPETENCIA

De acuerdo a lo establecido en los artículos 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011 "Por el cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", artículo 1 numeral 7 de la Resolución 2143 de 2014, corresponde al suscrito Director Territorial, conocer del recurso de apelación interpuesto contra la decisión proferida por el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo, a saber:

"ARTICULO 1º. Los Directores Territoriales de... Risaralda..., tendrán las siguientes funciones:

... 7. Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias falladas en primera instancia por los Coordinadores..." (Subrayas propias)

B. OPORTUNIDAD

Se procedió a verificar que el recurso presentado haya sido interpuesto dentro de la oportunidad legal, encontrándose que tal hecho está ajustado a lo reglado por el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, razón por la cual se procede a resolver la apelación interpuesta.

C. ANÁLISIS DEL DESPACHO AD-QUEM

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" EMPRESA: ETEMCO S.A.S.

De manera inicial se debe verificar que durante toda la actuación administrativa no se hubiese vulnerado el principio que debe regir todo proceso independiente de su origen y es el debido proceso, para ello se verificó la debida autorización para notificación electrónica, el término de cada notificación y actuación dentro del proceso administrativo sancionatorio y que el término de interposición de los recursos sea el ordenado en el CPACA, revisados estos aspectos se evidencia que efectivamente no hay ninguna actuación del ente Ministerial, que vulnere el debido proceso y amerite un pronunciamiento de fondo al respecto.

El inicio del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, en el cual se sancionó y multó a la empresa **CENTROS DE EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA S.A.S, ETEMCO S.A.S**, con NIT 900460864-4, representada legalmente por la señora CAROLINA CASTILLO LOPEZ identificada con cédula de ciudadanía Nro. 42.145.509 y/o quien haga sus veces, tiene origen en el radicado 11EE2018726600100003892 de fecha 12 de octubre de 2018, por el cual se recibe en el ente Ministerial queja Anónima, en la que ponen en conocimiento presuntas irregularidades en materia laboral, por parte de la empresa **CENTROS DE EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA S.A.S, ETEMCO S.A.S**, referentes a la no entrega de copia de los contratos de trabajo, y no goce y disfrute de las vacaciones, las cuales eran canceladas por parte del empleador pero no se permitía su descanso.

Los cargos formulados tuvieron como fundamento legal lo articulado en el Código Sustantivo del Trabajo, artículos 39 y 186, los cuales prescriben que:

"CARGO PRIMERO"

Presunta violación al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo por no conceder vacaciones remuneradas a todos los trabajadores en misión."

CARGO SEGUNDO

Presunta violación al artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo por no entregar a todos los trabajadores copia de los contratos de trabajo suscrito con ellos"

Sin embargo, acorde al contenido de la queja y a los resultados de las actuaciones administrativas pertinentes, la sanción se generó por infringir el contenido del artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo por no conceder vacaciones remuneradas a todos los trabajadores en misión, en especial a los que laboran en la ESE Hospital Universitario San Jorge de la ciudad de Pereira.

Lo que se debe determinar en el recurso de alzada es si la empresa **CENTROS DE EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA S.A.S, ETEMCO S.A.S**, con NIT 900460864-4, al no permitir el disfrute de las vacaciones de sus trabajadores vulnera o no la normatividad relacionada.

En el escrito de descargos y alegatos de conclusión, presentado por la representante legal de la empresa manifiesta que:

"Frente al primer cargo por la presunta violación a lo estipulado en el artículo 186 de Código Sustantivo de Trabajo, la empresa tiene que manifestar su rechazo, toda vez que si bien es cierto a los trabajadores en misión no se les conceden las vacaciones en algunas ocasiones, no es por una decisión unilateral de la empresa o con el ánimo de desconocer derechos, esta situación se presenta por la misma dinámica de la contratación con las entidades del sector salud, la cual no es desconocida para el Ministerio del Trabajo, en donde por razones presupuestales se suscriben contratos inferiores a un año y como dichos contratos una vez se liquidan con la entidad se les debe reconocer a los trabajadores lo equivalente en dinero a las vacaciones en cumplimiento de la Ley 995 de 2005 artículo 1.

...los trabajadores cuando terminan su contrato laboral y es asignado un nuevo contrato a ETEMCO S.A.S ya sea por licitación Pública o por invitación, estos a pesar de firmar un nuevo contrato reclaman el pago de sus vacaciones junto con las demás acreencias laborales a las que tienen derecho como son la cesantías, primas, intereses a las cesantías de manera proporcional al tiempo laborado, toda vez que los contratos de prestación de servicios

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" EMPRESA: ETEMCO S.A.S.

suscritos con la entidad pública para el envío de personal en misión contempla el pago de todas las prestaciones sociales de ley a las que tienen derecho los trabajadores y que ETEMCO S.A.S reconoce y fe de esto es que ninguna de las personas entrevistadas por la señora inspectora manifestó que la empresa no les reconocía sus prestaciones de Ley.

Reiteramos que el no disfrute de las vacaciones en tiempo de los trabajadores en misión, no obedece a un actuar de mala fe de ETEMCO S.A.S, pues la empresa se ve obligada cada que termina un contrato de obre o labor, liquidar y reconocer a sus trabajadores las prestaciones sociales a las que tienen derecho los colaboradores de manera proporcional a la duración del contrato..."

Ahora, mediante escrito radicado 11EE2021726600100002141 del 19 de abril de 2021, se recibe escrito suscrito por la señora Carolina Castillo López contentivo del recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la Resolución 00156 del 26 de marzo de 2021; como bien se plasmó anteriormente, de la lectura de los argumentos expuestos en el recurso se observan dos situaciones jurídicas con sus respectivos resultados, la primera de ellas es que la empresa acepta que sus trabajadores no gozaban del disfrute de sus vacaciones, manifestando:

"La sanción impuesta a mi representada por incurrir en la violación del artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo al no conceder el disfrute de las vacaciones a los trabajadores en misión en el Hospital San Jorge de Pereira, si bien es cierto que de acuerdo a los testimonios recogidos en la etapa probatoria del procedimiento sancionatorio se concluye la responsabilidad de ETEMCO en no haber concedido las vacaciones estipuladas en la Ley ibidem, también es cierto, que las razones expuestas por la empresa en los descargos y alegaciones por haber incurrido en tal conducta demuestran que ETEMCO actuó con la plena convicción que su actuar se encontraba ajustado a derecho, y sobre todo, respetando los derechos legales y prestacionales de su personal, es decir que se actuó de buena fe con la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude, en ningún momento la empresa se lucró o se aprovechó de esta situación en beneficio propio, y mucho menos con intención de deteriorar las condiciones laborales de nuestros empleados".

De la lectura anterior se desprende que de manera clara, y sin ninguna clase de apremio la empresa acepta la vulneración de lo estipulado en el artículo 186 del Código Sustantivo de Trabajo, que es el tema que dio origen a toda la investigación administrativa que hoy se decide en segunda instancia, ya entrar a valorar si la empresa actuó de buena o mala fe, serían argumentaciones de indole subjetivo sobre las cuales no se hará pronunciamiento alguno por parte del Despacho, sin embargo no se puede pasar por alto y desconocer que la empresa **CENTROS DE EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA SAS - ETEMCO SAS**, no es una empresa nueva en el mercado y que por el contrario su trayectoria en la historia comercial es de tiempo atrás, y al menos deben tener conocimiento de lo que indican las normas laborales y su debida aplicación.

Las vacaciones no son una prestación social, las vacaciones es un tiempo de descanso que cuentan con un respaldo legal cuando se enuncia en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, que: "Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas", situación que no cumplió la empresa **CENTROS DE EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA SAS - ETEMCO SAS**, al no permitir que sus trabajadores disfrutaran del periodo de descanso remunerado.

Al respecto la Corte Constitucional ha realizado varios pronunciamientos contentivos en las Sentencias C-019 2004, C-035-2005, C-669-2006, C-171-2020, y de manera adicional el Convenio OIT - C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas y Constitución Política Artículo 53.

Constitución Política: Artículo 53:

"(...)

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las

fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (negrilla y resaltado fuera del texto)

C-019 2004:

(...)

El derecho al descanso conviene entenderlo como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones.

Uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el derecho al descanso. El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un periodo de tiempo, tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador. La legislación laboral consagra como regla general, la obligación de todo empleador de dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este derecho lo adquieren los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o faltando, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Cuando el trabajador labora menos de treinta y seis horas semanales, la remuneración de su descanso, es proporcional al tiempo laborado. Cuando no se cumplen los requisitos exigidos por la norma en mención, el trabajador pierde el derecho a la remuneración, pero no al descanso que es un derecho fundamental del trabajador, que nace del vínculo laboral.¹

Ordinariamente el derecho al descanso tiene ocurrencia diaria, después de cada jornada; durante los fines de semana; y en mayor extensión y continuidad, durante las vacaciones. Con el sentido y fines ya expuestos en líneas anteriores."

C-035-2005:

(...)

Así las cosas, la importancia de asegurar la efectividad del derecho laboral a las vacaciones se encuentra en que permite garantizar el carácter fundamental del derecho al descanso. Sobre la materia, la Corte ha sostenido:

"Uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el derecho al descanso. El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un periodo de tiempo, tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador. La legislación laboral consagra como regla general, la obligación de todo empleador de dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este derecho lo adquieren los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o faltando, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Cuando el trabajador labora menos de treinta y seis horas semanales, la remuneración de su descanso, es proporcional al tiempo laborado. Cuando no se cumplen los requisitos exigidos por la

norma en mención, el trabajador pierde el derecho a la remuneración, pero no al descanso que es un derecho fundamental del trabajador, que nace del vínculo laboral".

C-669-2006:

"(...)

"Actualmente, el derecho a disfrutar de un período de vacaciones comprende el descanso y la remuneración. Si bien el concepto de vacaciones inicialmente sólo estuvo ligado al otorgamiento de un receso para la recuperación del trabajador sin que cesara la relación laboral, a ello se sumó la necesidad de que ese tiempo fuera remunerado, con el fin de que la persona pudiera contar con los medios de subsistencia indispensables para disfrutar de su descanso. Así, como señaló la Corte, "en nuestra legislación las vacaciones se erigen como el derecho a un descanso remunerado por las labores desarrolladas al servicio del empleador, quien a su vez tiene el deber de causarlas contablemente, al igual que la obligación de pagarlas al empleado dentro de los términos de ley. Es decir, el empleado tiene derecho al disfrute de un tiempo libre a título de vacaciones, durante el lapso legalmente causado y con el pago previo de ese derecho, pues no sería justo ni razonable el que un trabajador saliera a "disfrutar" sus vacaciones desprovisto del correspondiente ingreso económico.

C-171-2020

"(...)

El descanso necesario y las vacaciones como derechos sociales de los trabajadores

46. El descanso necesario tiene especial relevancia en el ejercicio del trabajo, y es por esta razón que el Constituyente de 1991 lo incluyó en el artículo 53 como uno de los principios mínimos fundamentales. Así, el derecho al descanso tiene como propósito que durante un tiempo determinado el trabajador cese sus actividades laborales y se recupere del desgaste que genera el trabajo⁹⁷¹; lo cual no solo redundaría en el necesario equilibrio de su calidad de vida, sino que además, le permite concretar y avanzar en su proyecto de vida⁹⁸¹.

47. Este derecho ha sido materializado a través de la limitación de la jornada de trabajo, el otorgamiento del descanso semanal y la consagración de un periodo de vacaciones anuales⁹⁹¹. En relación con las vacaciones, el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo establece que "[l]os trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas".

48. Se ha entendido que las vacaciones no tienen como único propósito que el trabajador se recupere del desgaste que le ocasionan las actividades laborales, sino que tiene por objeto permitirle al individuo espacios en los cuales realice actividades en desarrollo de sus propias expectativas y las de su familia¹⁰⁰¹. Lo anterior, ha llevado a que se reconozca que el derecho a las vacaciones se perfecciona a través del goce del descanso remunerado¹⁰¹¹.

49. Una vez causado el periodo de vacaciones, el trabajador puede entonces disfrutar del descanso remunerado y, de esta forma, materializar los postulados contenidos en los artículos 1 y 25 de la Constitución en lo referente a la dignidad humana y al trabajo en condiciones dignas y justas¹⁰²¹. Bajo esa perspectiva, se ha señalado por la jurisprudencia constitucional¹⁰³¹ que la compensación en dinero de las vacaciones solo es posible cuando se presentan causales legalmente señaladas para ello; limitación que responde a la protección del descanso en sí mismo, dado el impacto que como se indicó antes, representa en el desarrollo individual y familiar.

51. En conclusión, las vacaciones periódicas y remuneradas corresponden a uno de los mecanismos para concretar el derecho humano y el principio mínimo fundamental al descanso del trabajador; cuyo disfrute efectivo permite avanzar en el propósito de dignidad y justicia, en el ejercicio de sus actividades laborales.

C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)

"(...)1. La parte ininterrumpida de las vacaciones pagadas anuales mencionada en el párrafo 2 del artículo 8 deberá concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones, y el resto de las vacaciones anuales pagadas, a más tardar dentro de los dieciocho meses, contados a partir de dicha fecha."

El segundo aspecto relevante tratado por el recurrente en su recurso de alzada, hace énfasis en las funciones del Inspector de trabajo, cuando argumenta sobre "las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales"; como lo son la función preventiva y acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones"; ante las manifestaciones del recurrente se debe argumentar que los Inspectores de Trabajo, también están investidos de la función de la función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad, función que se aplica en el caso que nos ocupa ante el incumplimiento de la normatividad laboral de manera expresa el Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, por parte del empleador Carolina Castillo López, identificada con cédula de ciudadanía N° 42.145.509, representante legal de la empresa **CENTROS DE EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA SAS - ETEMCO SAS** que no otorga el descanso reenumerado de disfrute de las vacaciones a sus trabajadores, cuando se trata de un derecho laboral de rango constitucional.

En síntesis, acorde a lo expuesto de manera anterior, considera el Despacho que no existe mérito para cambiar la decisión tomada por la primera instancia.

Considerando suficientes los argumentos expuestos,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR, en todas sus partes la Resolución N°00156 del 26 de marzo de 2021, expedida por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos -Conciliación de la Dirección Territorial Risaralda, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente decisión no procede ningún recurso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira, a los veinte (20) días del mes de octubre de dos mil veintiuno (2021)


SERGIO MARTÍNEZ LÓPEZ
Director Territorial de Risaralda

Transcriptor/Proyectó: Gloria C.
Revisó: J. Espitia
Aprobó: S. Martínez

Ruta electrónica: C:\Users\Usuario\OneDrive - Ministerio del Trabajo\ESCRITORIO\2021\RECURSO DE APELACION ETEMCO.docx

