

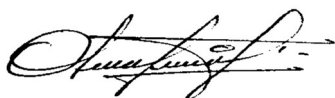
AVISO DE COMUNICACIÓN ACTO ADMINISTRATIVO

CIUDAD Y FECHA	ARMENIA Q., NOVIEMBRE 15 de 2023
SUJETO A NOTIFICAR	CLAUDIA MILENA GONZALEZ PINEDA
IDENTIFICACIÓN	C.C 33.818.880
DIRECCION	CALLE 47 N°. 28-56 CALARCA Q.
PROCESO N°	05EE2022746300100001182
DOCUMENTOS A NOTIFICAR	CITACION PARA NOTIFICACION RAD 08SE2023726300100003613
FUNCIONARIO QUE EXPIDE EL DOCUMENTO A COMUNICAR	SECRETARIA EJECUTIVA
NATURALEZA DEL PROCESO	PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO
FUNDAMENTO DEL AVISO	CERRADO
RECURSOS	SI
FECHA DE FIJACIÓN DEL AVISO	DEL 15 AL 21 DE NOVIEMBRE
FECHA DE RETIRO DEL AVISO	22 DE NOVIEMBRE DE 2023
FECHA EN QUE SE SURTE LA COMUNICACIÓN	Al finalizar el 23 de NOVIEMBRE de 2023.

Que en cumplimiento del inciso 2 del artículo 68 de la Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, el cual señala; “....Cuando se desconozca la información sobre el destinatario señalada en el inciso anterior, la citación se publicará en la página electrónica o en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días.....”

Que en vista de la imposibilidad de realizar la notificación personal a CLAUDIA MILENA GONZALEZ – PROMOTORA NATIVA a la dirección que reposa en el expediente, según guía de envío, YG300302619CO, de la empresa 4-72, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 1437 de 2011, se procede a realizar la publicación de la **Comunicación de Citación para notificación personal** de la Resolución Número 538 del 25 de septiembre de 2023, “Por la cual se impone una sanción, siendo imperativo señalar que el acto administrativo se publica por el término de cinco (5) días, la notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso. Así mismo, se adjunta copia íntegra de la citación y se hace saber que contra la misma procede recurso de reposición.”

Constancia de Fijación: Se fija el presente aviso en la página web del Ministerio del Trabajo y en la cartelera del piso 1 de la sede de la DTQUINDIO, por el termino de cinco días hábiles, hoy 15 de noviembre de 2023.



OLGA BARBOSA OROZCO
Secretaria Ejecutiva



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE QUINDIO
DESPACHO TERRITORIAL**

RESOLUCIÓN NÚMERO 538

POR LA CUAL SE IMPONE UNA SANCIÓN

Armenia, 25 de septiembre de 2023

Radicación **05EE2022746300100001182** ID **15040979**

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliaciones de la Dirección Territorial Quindío del Ministerio de Trabajo, en uso de las facultades legales conferidas Ley 1610 de 2013, Resolución 3238 del 2021, Resolución 770 de 2022, y

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a proferir el acto administrativo definitivo como resultado de las presentes diligencias, previa averiguación preliminar, comunicación al investigado de la existencia de méritos, apertura al proceso administrativo sancionarlo con imposición de cargos, y el término para la presentación de alegatos de conclusión, realizados en contra de la persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces, con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

HECHOS, CONSIDERACIONES, ANTECEDENTES

Mediante radicado Babel **05EE2022746300100001182** del 10 de mayo 2022 (F 1-11), la señora **CLAUDIA MILENA GONZALEZ PINEDA** identificada con la cedula de ciudadanía número **33.818.880**, presento queja, entre otras, por presunto acoso laboral, solicitando iniciar proceso administrativo sancionatorio en contra la **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, enunciando, entre otros, los hechos que a continuación se transcriben:

... contaba con un **CONTRATO FIJO POR 6 MESES...**

... **EL DÍA 6 DE MAYO DE ESTE AÑO (2022) ME DIERON POR TERMINADO MI CONTRATO LABORAL** dándome como razón, falta de comunicación asertiva con los jefes inmediatos lo cual es algo es un despido injusto ya que venía llevando un acoso laboral y maltrato verbal por parte de ellos dos...

... **NO LES PAGA LOS FESTIVOS A LOS TRABAJADORES COMO FESTIVOS, SE LOS PAGAN COMO EXTRAS...**

... la empresa en este momento **ABUSA DEL TIEMPO LABORADO Y NO REMUNERADO DEL SEÑOR RAMÓN LADINO UN SEÑOR DE 73 AÑOS** que se desempeña como jardinero en la

empresa donde **LO ESTÁN PONIENDO A TRABAJAR TODOS, LOS DÍAS INCLUIDOS EL DÍA SÁBADO TODO EL DÍA SIN REMUNERACIÓN...**

... **LA EMPRESA TAMPOCO DA DOTACIÓN A LOS TRABAJADORES** solo les da a los auxiliares de cada área...

... **OBLIGA A LOS TRABAJADORES A LLEVAR SU PROPIA DOTACIÓN** adecuada sin rotos ni daños de lo contrario son suspendidos o amenazados por suspensión o llamados de atención...

...estoy en unos exámenes médicos por quebrantos de salud que me dieron estando allá laborando y aun así fui despedida...

... a varios de los trabajadores los han despedido por no laborar un sábado todo el día, o un **DOMINGO QUE LO PAGAN COMO HORAS EXTRAS Y NO COMO DOMINICAL** y aparte de esto no les dan permiso ni para sacar citas médicas ya que este tiempo son obligados a pagar un domingo de lo contrario estos permisos son negados...

... el motivo por el cual fui despedida no representa un motivo de despido es un requerimiento para el comité de convivencia con la persona o personas involucradas... (Mayúscula y negrilla fuera de texto)

Junto con el escrito se aportaron los documentos que enuncio a continuación:

- Copia del contrato de trabajo a término fijo, entre el querellado y la señora **CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ PINEDA** identificada con la cedula de ciudadanía número **33.818.880**, con fecha de **INICIO DEL 25/06/2021**, fecha de **TERMINACIÓN 25/12/2021**, término del contrato de 6 meses.
- Copia de la carta de despido de la señora **CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ PINEDA** identificada con la cedula de ciudadanía número **33.818.880**, fecha del 6 de mayo de 2022, en donde se indica:

... Me dirijo a usted respetuosamente para notificarle que, a partir de la fecha, **SE HA TOMADO LA DECISIÓN DE DAR POR TERMINADO SU VINCULO LABORAL Y CONTRACTUAL CON LA EMPRESA**, teniendo en cuenta que **YA NO SE CUENTA CON UNA COMUNICACIÓN ASERTIVA ENTRE USTED Y SUS JEFES INMEDIATOS**, lo anterior lo anterior, conlleva a que **NO SE TENGA UN COMPROMISO EN EQUIPO Y POR ENDE NO SE DESARROLLEN LAS ACTIVIDADES DE FORMA IDÓNEA...** (Negrilla y mayúscula fuera de texto)

- Copia de Historia clínica de la señora **CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ PINEDA** identificada con la cedula de ciudadanía número **33.818.880**.

Una vez analizada la queja, mediante memorando con radicado **08SI2022746300100001134** del 19 de agosto de 2022 (F 11), se le informó a la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliaciones que al analizar la queja de presunto acoso laboral se observan conductas irregulares de normas laborales.

Mediante radicado Bebel **08SI2022726300100001244** del 20 de septiembre de 2022 (F 15), se remite al despacho el expediente con radicado **05EE2022746300100001182 ID 15040979**, por parte de la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliaciones, para el conocimiento de la presente actuación a fin de iniciar las actuaciones administrativo – laborales correspondientes.

Mediante Certificado de Existencia y Representación Legal de Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío (F 16-17) se verifico la existencia de la persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el

kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.097.893.542**, o quien haga sus veces.

Mediante Auto Número 1181 del 22 de septiembre 2022 (F 19-24), se profirió Auto de Averiguación Preliminar, comunicado a la investigada con el radicado babel **08SE2022716300100003476** del 4 de octubre de 2022 a través de comunicación física de Servicios Postales Nacionales Guía Número **RA393176411CO** del 7 de octubre de 2022.

Mediante escrito con radicado BABEL **05EE2022746300100002614** del 14 de octubre 2022, (F 25-176), la gerente administrativa y financiera de la **PROMOTORA NATIVA S.A.S.**, dio contestación a la averiguación preliminar en los siguientes términos:

... (...)

Sobre la de turnos, se aclara que la empresa labora en un horario en un horario único para todos los empleados (7:00 am a 5:00 pm de L-V y el sábado de 7:00 am a 12:00 m) con una hora de almuerzo y 30 minutos en la mañana para tomar el desayuno y 10 minutos de receso en la tarde)

(...)

Las horas extras se reportan en la nómina en La casilla de horas extras que se llevan a cabo un sábado o un día entre semana si estamos próximos a la entrega de un inmueble o debemos ofrecer un servicio de postventas.

(...)

Con la implementación de la nómina electrónica, por solicitud dela rea contable se están liquidando las Horas Extras en la quincena de fin de mes, decisión que fue socializada y aceptada por los empelados...

Junto con la contestación de la averiguación preliminar, se aportaron los siguientes documentos:

- Listado de empleados activos de marzo a mayo de 2022, donde en la observación del contrato de la denunciante se registra "Se renovó 1 periodo adicional Retiro el 6 de mayo de 2022"
- Contrato de trabajo a término fijo del señor Hector Ruiz Pérez.
- Contrato de trabajo a término fijo del señor Jhon Janier Galvis Buitrago.
- Contrato de trabajo a término fijo del señor Crispulo Fernández.
- Contrato de trabajo a término indefinido del señor Hector Fabio Campo Aranda.
- Nómina de marzo a mayo de 2022.
- Acta de entrega de dotación del 1 de marzo de 2022, a la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda donde el entregan: 2 pastalones, 4 blusas de manga larga en diferentes colores.
- Acta de entrega de dotación del 3 de agosto de 2021, a la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda donde el entregan: 2 pastalones, 2 blusas de manga larga en diferentes colores.
- Acta de entrega de dotación del 1 de marzo de 2022, al señor Jhoan Sebastian Arango González donde el entregan: 2 pastalones, 2 camisas manga larga.
- Acta de entrega de dotación del 15 de julio de 2022, al señor Yeferson Llanos Zona, donde le entregan: 2 pastalones, 2 camisas manga larga, 2 gorras.
- Acta de entrega de dotación del 15 de julio de 2022, al señor Pedro Luis Lopez Barreto, donde le entregan: 2 pastalones, 2 camisas manga larga, 2 gorras.

- Acta de entrega de dotación del 27 de enero de 2022, a la señora Katherine Gil Arias, donde le entregan: 2 blusas manga larga en diferentes colores.
- Acta de entrega de dotación del 15 de julio de 2022, al señor Heriberto Yaima Torres, donde le entregan: 1 pantalón, 2 camisas manga larga, 2 gorras.
- Acta de entrega de dotación del 1 de marzo de 2022, a la señora Jessica Alejandra Vivas Almanza, donde le entregan: 2 pastalones, 4 blusas manga larga en diferentes colores.
- Acta de entrega de dotación del 3 de agosto de 2021, a la señora Jessica Alejandra Vivas Almanza, donde le entregan: 2 pastalones, 4 blusas manga larga en diferentes colores.
- Acta de entrega de dotación del 1 de marzo de 2022, al señor Ramon Elías, donde le entregan: 2 overoles, 2 camisas manga corta.
- Documento del 20 de mayo de 2022 sobre la entrega de impermeables.
- Asistencia capacitación socialización carpas no deben salir del proyecto, del 06/06/2022.
- Formatos de entrega de dotación de elementos de protección personal
- Documento de autorización de retiro de cesantías de la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda
- Certificación laboral de la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda.
- Liquidación de prestaciones sociales de la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda del 1 de enero de 2022 al 6 de mayo de 2022.
- Liquidación de prestaciones sociales de la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda del 25 de junio de 2021 al 6 de mayo de 2022.
- Documento de transacción exitosa.
- Acta de entrega de dotación del 3 de agosto de 2021, a la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda donde el entregan: 2 pastalones, 2 blusas de manga larga.
- Acta de entrega de dotación del 1 de marzo de 2022, a la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda donde el entregan: 2 pastalones, 4 blusas de manga larga en diferentes colores.
- Solicitud de exámenes consulta externa del 16 de julio de 2021 con su historia clínica de la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda.
- Certificado de afiliación a la ARL SURA de la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda con fecha de vigencia del 25/06/2021.
- Certificado medico ocupacional de la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda.
- Documento de ingreso de personal de la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda
- Copia del contrato de trabajo a término fijo, entre el querellado y la señora **CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ PINEDA** identificada con la cedula de ciudadanía número **33.818.880**, con fecha de **INICIO DEL 25/06/2021**, fecha de **TERMINACIÓN 25/12/2021**, término del contrato de 6 meses.
- Cedula de ciudadanía de la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda.
- Hoja de vida de la Claudia Milena Gonzalez Pineda con sus respetivos soportes de cavitaciones.

Correo electrónico de la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Quindío del Ministerio de Trabajo, en donde se informa:

... Revisado el sistema de información para Laborar Horas Extras del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de los años 2021 y 2022, no se encontró solicitud por parte dela empresa parte Promotora Nativa S.A.S., identificada con NIT 901.164.232-4...

Mediante Certificado de Existencia y Representación Legal de Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío (F 179-180) se verifico la existencia de la persona jurídica persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**,

con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces.

Mediante Auto Número 1372 del 27 de octubre de 2022 (F 181-185), se Comunica la Existencia de Merito para Adelantar Proceso Administrativo Sancionatorio, mediante el radicado **08SE2022716300100003860** del 1 de noviembre de 2022, a través de comunicación de Servicios Postales Nacionales Guía Número **RA397531577CO** del 3 de noviembre de 2022.

Mediante Certificado de Existencia y Representación Legal de Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío (F 186-187) se verifico la existencia de la persona jurídica persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces.

Mediante Auto 0001 del 2 de enero de 2023 (F 189-198) se inició procedimiento administrativo sancionatorio y se formularon los cargos, notificado por aviso el día 30 de enero de 2023, mediante oficio **08SE2023726300100000307** del 26 de enero de 2023 a través de Servicios Póstales Nacionales S.A., Nacionales Guía Número **RA409998885CO** del 30 de enero de 2023, imputando los cargos que a continuación se enuncian:

CARGO PRIMERO: A la Persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces, por presumiblemente haber incurrió en el incumplimiento artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que no evidencio el pago de la indemnización de la señora **CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ PINEDA** identificada con la cedula de ciudadanía número **33.818.880**, de acuerdo al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; de conformidad con lo establecido en la parte motiva de esta providencia.

CARGO SEGUNDO: A la Persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces; por presumiblemente haber incurrió en el incumplimiento artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que no evidencio la remuneración del trabajo dominical y festivo con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas al señor **RAMÓN ELÍAS LADINO** identificado con la cedula de ciudadanía número **7.510.373**; de conformidad con lo establecido en la parte motiva de esta providencia.

CARGO TERCERO: A la Persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONSALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces; por presumiblemente haber incurrió en el incumplimiento de los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que no evidencio el suministro cada cuatro (4) meses 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor a los trabajador cuya remuneración mensual es inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vegetantes; de conformidad con lo establecido en la parte motiva de esta providencia.

CARGO CUARTO: A la Persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina

Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces; por presumiblemente haber incurrió en el incumplimiento del Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015, toda vez que violó la jornada máxima legal de trabajo de sus trabajadores, sin que mediara autorización para desarrollar trabajo suplementario por parte del Ministerio de Trabajo; de conformidad con lo establecido en la parte motiva de esta providencia.

CARGO QUINTO: A la Persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.097.893.542**, o quien haga sus veces; por presumiblemente haber incurrió en el incumplimiento del Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo concordante con el artículo 3 de la ley 2101 de 2021, toda vez que sobrepaso la duración máxima de la jornada ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales; de conformidad con lo establecido en la parte motiva de esta providencia.

Mediante escrito electrónico fechado del 17 de febrero de 2023, al cual se le asignó el radicado BABEL **05EE2023726300100000440** del 20 de febrero de 2023, (F 200-229), el representante legal de la investigada dio respuesta a la formulación de cargos, aportó pruebas, argumentando:

... La empresa Promotora Nativa SAS mediante escrito fechado 13 de octubre de 2022, se pronunció sobre los puntos citados en auto de averiguación preliminar Radicado 05EE2022726300100001182 ID 15040979, aportando el material probatorio necesario y requerido en su momento.

Por lo anterior queremos presentar los descargos citados mediante Auto 0001 del 02 de enero de 2023, Radicado 05EE2022726300100001182 ID 15040979, reiterando lo mencionado en el escrito del mes de octubre de 2022 y del material probatorio aportado en su momento, situaciones enmarcadas en el principio de buena fe y de lealtad frente a las normas legales que rigen las relaciones contractuales en nuestra legislación en específico en temas laborales

Teniendo en cuenta el primer cargo citado "incumplimiento artículo 64 del CST, toda vez que NO se observó el pago de indemnización de la señora CLAUDIA MILENA GONZALEZ PINEDA...".

Para este caso en concreto se tiene que a la señora CLAUDIA MILENA GONZALEZ PINEDA, identificada con cédula de ciudadanía No. 33.818.880, en el momento de la terminación de su contrato laboral, es decir el 6 de mayo de 2022, se le reconocieron y pagaron de forma efectiva y mediante consignación a la cuenta de ahorros de la interesada, todos los factores prestacionales y vacacionales a los que tenía derecho por el tiempo laborado con la compañía, **DE IGUAL FORMA Y EN ESA MISMA FECHA SE LE CONSIGNÓ LA INDEMNIZACIÓN QUE REZA EL ARTÍCULO 64 DE LA NORMA EN COMENTO, POR UN VALOR DE UN MILLON CIENTO SESENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS MONEDA CORRIENTE COLOMBIANA.**

De forma posterior y revisión de los valores pagados a la señora CLAUDIA MILENA GONZALEZ PINEDA, **SE EVIDENCIO UN CÁLCULO DIFERENCIAL SOBRE EL VALOR DE** las prestaciones, vacaciones e **INDEMNIZACIÓN**, por lo que se realizó contacto con la extrabajadora, realizando un acuerdo mediante **CONTRATO DE TRANSACCIÓN, CON EL FIN REALIZAR EL AJUSTE Y PAGO EN LA LIQUIDACIÓN DE** prestaciones sociales, vacaciones e **INDEMNIZACIÓN PROVISTA POR EL ARTÍCULO 64 DEL CST**, situación que muestra la buena fe de la compañía frente a quienes laboran o laboraron para la empresa Promotora Nativa S.A.S.

Con el fin de dar soporte a lo antes mencionado, se anexa los documentos que acreditan las liquidaciones en mención y los certificados de pago o consignación efectivos a la cuenta de la señora CLAUDIA MILENA GONZALEZ PINEDA, **RESULTADO DEL CONTRATO DE TRANSACCIÓN POR VALOR DE UN MILLON VEINTICINCO MIL SETECIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS MCTE COLOMBIANA ADICIONAL A LO ANTERIORMENTE ENUNCIADO.**

Frente al cargo segundo donde se presume un presunto incumplimiento al artículo 179 del CST, a raíz de No pago de valores suplementarios por trabajos en fechas dominicales o festivos del señor RAMON ELIAS LADINO, me permito reiterarme en lo mencionado en el escrito del 13 de octubre de 2022, en donde se indicó que la empresa tiene **UN HORARIO DE TRABAJO DE LUNES A VIERNES DE 7:00 A.M. A 5:00 P.M., SÁBADOS DE 7:00 A.M. A 12:00 M., CON UNA HORA DE ALMUERZO Y 30 MINUTOS EN HORAS DE LA MAÑANA PARA TOMAR EL DESAYUNO, EN LA TARDE SE DA UN RECESO DE 10 MINUTOS.**

Por lo anterior No estaríamos incurriendo en la presunta falta del artículo 179 del CST, teniendo en cuenta que **EL TRABAJADOR NO GENERA ESTE TIPO DE RECARGOS Y SI EN ALGÚN MOMENTO SE HAN GENERADO ES POR LA NECESIDAD DEL SERVICIO Y QUE COMO SE INDICÓ EN EL ESCRITO SERÍA UN DÍA SÁBADO O ENTRE SEMANA PARA PODER CUMPLIR CON LA ENTREGA DE LOS INMUEBLES**, adicionalmente mencionar que **LA EMPRESA SIEMPRE HACE LOS PAGOS CORRESPONDIENTES CON LOS RECARGOS A LOS TRABAJADORES QUE POR NECESIDAD DEL SERVICIO DEBAN DE TRABAJAR UN DÍA DOMINGO O EL LUNES SI ESTE ES FESTIVO.**

Se debe indicar de igual forma que en el material probatorio allegado con el escrito fechado 13 de octubre de 2022, se anexo los soportes de nóminas del mes de marzo, abril y mayo de 2022, **LO QUE EVIDENCIA LOS PAGOS Y CONCEPTOS EJECUTADOS A LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA** y, con el fin de que la apreciación sobre este punto sea aún más objetiva, **ME PERMITO ANEXAR COPIA DE LOS LIBROS DONDE SE OBSERVA LOS DÍAS LABORADOS POR EL SEÑOR RAMON ELIAS LADINO QUE SE DESEMPEÑA CON EL CARGO DE JARDINERO**, así como los respectivos pagos ejecutados durante el año 2022 y a la fecha, esto para tener como elementos probatorios adicionales a los que reposan en el expediente.

Frente al cargo tercero del requerimiento, sobre presunto incumplimiento de los artículos 230 y 232 del CST, en el que indican sobre suministro de cada 4 meses de dotación de vestido y calzado de trabajo en las fechas determinadas como son, abril 30, agosto 31 y diciembre 20, a los trabajadores que lleven un mínimo de 3 meses en la compañía y que devenguen hasta 2 SMLMV.

Me permito indicar que más allá de la fecha estimada en la norma, se debe observar de forma objetiva la buena fe de la empresa en **DOTAR EN FECHAS DIVERSAS A LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA, TENIENDO EN CUENTA LA LABOR QUE SE DESEMPEÑA, ADEMÁS SE DEBE CONTEMPLAR QUE PARA EL TRABAJO EN OBRAS CIVILES REQUIERE DE BOTAS Y NO UN CALZADO NORMAL**, situación que no puede ser incompatibles con los elementos de protección esenciales para el desarrollo de la actividad laboral.

Ahora bien, frente a la situación de fechas de entrega específica de la norma y de la condición especial de la dotación, el Ministerio del Trabajo mediante concepto No. 2029 del 19 de marzo de 2020, se pronunció haciendo referencia a la entrega de dotación en tiempo anticipado al legalmente establecido.

En principio la entidad hace postura de la norma y trae a colación a partes normativas que hacen alusión a lo reglado haciendo precisiones sobre la necesidad de que los elementos de dotación deben ser acordes a la labor que se realiza por parte de los trabajadores:

"...Por su parte, el Artículo 1º del Decreto 982 de 1984, consagra:

"Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 7º de la Ley 11 de 1984, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada.

El overol o vestido de trabajo de qué trata el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la Ley 11 de 1984, debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones" (Negrilla fuera de texto)

Es clara la posición prevista por la entidad en el concepto en donde indica que, los elementos otorgados como dotación que se puede presumir como esenciales para este caso las botas de trabajo se convierten de forma analógica en la dotación de calzado que reza el artículo 230 del CST.

SE ENTENDERÍA ENTONCES QUE LA DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR DEBE SER COHERENTE Y CONFORME A LA RESPECTIVA LABOR QUE SE DESARROLLA, EN ESTE CASO LAS OBRAS CIVILES QUE ES EL FACTOR DE PRODUCCIÓN PRINCIPAL DE LA COMPAÑÍA QUE REPRESENTO.

Así mismo indicó:

"Teniendo en cuenta lo anterior y para efectos de establecer los verdaderos fines de la dotación del calzado y vestido de labor, la Corte Suprema de Justicia Sala Casación Laboral en la Sentencia de abril 22 de 1998, Magistrado Ponente Francisco Escobar Henríquez, se pronunció señalando lo siguiente:

"El objetivo de esta dotación es que el trabajador la utilice en las labores contratadas y es imperativo que lo haga so pena de perder el derecho a recibirla para el período siguiente..." (negrilla fuera de texto)

En este orden de ideas y teniendo en cuenta las disposiciones normativas y la jurisprudencia citada, considera esta Oficina que **LA DOTACIÓN ES UNA PRESTACIÓN QUE DEBE SER OTORGADA DE MANERA PERIÓDICA POR EL EMPLEADOR DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**, a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales, siempre que en la fecha de entrega, cuenten con tres meses continuos de servicios, atendiendo a la finalidad perseguida por el Legislador de que el empleado que la reciba la utilice en el desempeño de las labores contratadas y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones.

" De igual forma continuó diciendo:

"Sin embargo, en el expediente ICC-1370- Acción de tutela de Piedad Benítez contra el Instituto de Seguros Sociales. Del diez (10) de febrero de dos mil nueve (2009) en el salvamento de voto al auto 059 de 2009 se consideró:

"... El individuo puede hacer todo aquello que no le esté expresamente prohibido por la ley.

(...)

... AL CIUDADANO LO QUE NO LE ESTÁ EXPRESAMENTE PROHIBIDO LE ESTÁ PERMITIDO. AL PARTICULAR LE BASTA CON SABER QUE SU CONDUCTA NO ESTÁ PROHIBIDA PARA QUE PUEDA REALIZARLA; EN CAMBIO, AL GOBERNANTE NO LE SIRVE ESTE MISMO ARGUMENTO.

Para que él pueda actuar, necesita mostrar la norma que lo faculte para ello; si no existe esa norma, le está prohibida esa actuación."

En ese orden de ideas, principio liberal según el cual todo lo que no está prohibido, está permitido y al no existir norma alguna que prohíba hacer la entrega en fechas diferentes a las contenidas en el citado artículo, entendería esta oficina que lo importante es que el empleador cumpla con la obligación de suministrar la dotación a los trabajadores que tengan derecho a ella **EN CADA CUATRO MESES EN EL AÑO**, adicionalmente que, si el empleador llegara a suministrar la dotación antes de tiempo exigido, sería por su propia voluntad y **EN CONSIDERACIÓN DE ESTA OFICIA SE TENDRÍA COMO CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PARA EFECTO DE PRESTACIONES LEGALES.**" (negritas fuera de texto).

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que la Empresa Promotora Nativa SAS cumple con el requisito de entrega de los elementos de dotación necesarios para cumplir con las labores que desarrolla la unidad de negocio, si bien es cierto NO se hace en los tiempos concretos estimados en la norma, **LOS MISMOS SE ENTREGAN DE FORMA CONSTANTE Y EN MAYOR CANTIDAD A LO NORMADO, COMO SE OBSERVA EN LAS ACTAS DE ENTREGA**, lo que cumple con lo requerido por regla general, de igual forma en el entendido que la obra civil requiere botas y NO un calzado normal, por lo que este elemento suple la dotación que se denomina como calzado.

Frente al cargo cuarto del requerimiento donde se presume un presunto incumplimiento al artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015, por trabajo suplementario sin autorización del Ministerio del trabajo. A lo anterior me permito indicar que si bien es cierto la norma advierte sobre la necesidad de tener autorización por parte de la entidad de control en casos laborales, también es cierto que la misma norma indica que:

"El empleador podrá disponer el trabajo extra sin permiso del inspector de trabajo cuando exista un motivo de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa. Sin embargo, este trabajo deberá cesar inmediatamente se restablezca el orden. (negrilla fuera de texto).

Conforme lo anterior es de precisar que en temas de construcción de obras civiles **SE PRESENTAN VARIAS ACTIVIDADES CRÍTICAS CONSTRUCTIVAS DONDE SE REQUIERE DE LA CONTINUIDAD DEL PROCESO UNA VEZ INICIADO**, con el propósito de garantizar la estabilidad y calidad de las obras, como es el caso de las estructuras que deben ser fundidas monolíticamente puesto que se pueden presentar filtraciones de agua o afectaciones a la estructura principal, para el caso concreto la fundición de las cimentaciones de las casas, fundición de lozas de piso y entrepiso, fundición de piscinas y jacuzzis de cada inmueble, estas actividades a veces se ven dilatadas por el clima, lo que lleva a que se demoren mucho más de lo previsto, cabe anotar que llevamos en ola invernal y aproximadamente dos años, situación que nos ha afectado con severidad en los tiempos programados para el desarrollo de algunas actividades; otra de las situaciones que nos complicó el cumplimiento de los cronograma fue el paro nacional del año 2022, lo que desencadenó en la crisis logística de algunos materiales constructivos en nuestro caso el aluminio, cemento, materiales de río y acero, complicando la terminación de las viviendas próximas a entregar al consumidor final, si por las situaciones anteriormente descritas el cronograma está muy justo, las últimas dos semanas en algunos casos ha llevado a tomar algunas horas extras, situaciones que de NO ser cumplidas dentro de los

términos pactados pueden generar fisura en la estabilidad financiera de la compañía, casos que por analogía se pueden asimilar o situar de fuerza mayor, caso fortuito o posiblemente generadores de accidentes diversos en la unidad de negocio y del cliente final.

La Empresa Promotora Nativa SAS actúa bajo los parámetros normativos en lo pertinente a lo manifestado en el artículo antes citado y al artículo 2.2.1.2.1.3 de mencionado Decreto el cual reza lo siguiente:

«El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro cifrándose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.» (negritas fuera de texto).

Por lo anterior se puede evidenciar que la Empresa Promotora Nativa SAS a la cual representó, labora de forma ocasional y bajo las circunstancias excepcionales y NO caprichosas, cuando los profesionales encargados de los procesos constructivos evidencian la existencia de un caso de fuerza mayor o el caso fortuito, siendo en ese momento una decisión provista de objetividad y racionalidad.

Las situaciones que se presentan y que por necesidad del servicios ocasiona horas extras, son remuneradas a los trabajadores conforme a la normatividad para el caso, situaciones que son de apoyo para el desarrollo normal de la compañía, frente a esto la Honorable Corte Constitucional se pronunció mediante sentencia T-326/94 aduciendo la igualdad de oportunidades para los trabajadores de tener la remuneración por labores suplementarias como de aporte a la compañía, para lo cual se trae el extracto de la jurisprudencia;

“Sentencia No. T-326/94

TRABAJO SUPLEMENTARIO-Igualdad de oportunidades/HORAS EXTRAS-
Discrecionalidad/COOPFEBOR

La jornada suplementaria no puede ser asimilada, en estricto sentido, a la jornada ordinaria, por cuanto su efecto remunerativo siempre es extraordinario. Como la labor suplementaria viene determinada por la necesidad, y no por la pretensión o facultad del trabajador, no puede interpretarse que existe el derecho a la jornada extraordinaria, sino el derecho a la igualdad de oportunidades ante ella. En cuanto a la igualdad de oportunidades, hay que señalar que el arbitrio del patrono no puede descartar a un trabajador por ningún motivo distinto al de su capacidad. El trabajador tiene derecho a contribuir con el mejoramiento de la empresa, dentro del límite de sus posibilidades. Por lo anterior, el patrono no puede negar a un trabajador la oportunidad de trabajar horas extras. Hay que dejar en claro que el bien debido no es la hora extra, sino la oportunidad de contribuir con el fin requerido, es decir, la posibilidad a nadie se le puede negar”

Ahora bien, la norma que regula los temas laborales en el país le atribuye al empleador la facultad de exigir el cumplimiento de órdenes por parte del trabajador en cualquier momento en cuanto al modo de tiempo y cantidad de trabajo, pero, se debe tener presente que, frente a jornadas adicionales o suplementarias, el empleador debe evidenciar la existencia de una situación especial para requerir que el trabajador labore horas extras o suplementarias.

Se puede concluir que el derecho laboral se caracteriza por ser de obligatorio cumplimiento para las partes, de este modo, la Empresa Promotora Nativa SAS se permite pactar con sus trabajadores y solo por la necesidad objetiva del servicio en los casos previsto y como se mencionó en acápites anteriores, la ejecución de jornada suplementaria, la cual se remunera conforme la norma, eso sí sin afectar los parámetros fijados por Ley reguladora en temas laborales.

Ahora bien, teniendo en cuenta que para lograr una mejor coordinación administrativa y observando las diversas situaciones que pueden ocurrir en el desarrollo del proyecto constructivo que la Empresa Promotora Nativa SAS se encuentra a la fecha ejecutando, nos dispondremos a solicitar el permiso pertinente para la autorización de las horas extras cuando el servicio así lo amerite.

Frente al cargo quinto del requerimiento, sobre presunto incumplimiento del artículo 161 del CST, en concordancia con el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, referente a las 42 horas semanales laborales, me permito precisar lo siguiente:

El artículo 3 de la 2101 de 2021 modificó el artículo 161, dando alcance a la disminución de las horas laborales en Colombia, pasando de 48 horas a 42 horas a la semana, sin afectar salarios como derechos y garantías de los trabajadores.

Es claro entonces la obligatoriedad de la aplicación de la norma frente a esta nueva condición de horas de trabajo previstas por el legislador, pero, también es claro que esta disminución es de aplicación gradual y NO inmediata, por lo que la primera disminución será a partir del mes de julio de 2023 y así sucesivamente, conforme lo estima la norma y es de la siguiente forma:

"La implementación de la disminución de la jornada laboral se realizará de forma gradual de la siguiente manera (Art. 3 de la Ley 2101 de 2021):

- Transcurridos dos años de la entrada en vigencia de la Ley, se reducirá una hora, quedando en 47 horas semanales, es decir, a partir de julio de 2023.
- Pasados tres años de la entrada en vigencia de la Ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral quedando en 46 horas semanales, es decir, a partir de julio de 2024.
- A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la Ley, se reducirán dos horas cada año hasta llegar a las 42 horas semanales, esto significa que a partir de julio de 2025 la jornada laboral queda en 44 horas semanales y a partir de julio de 2026 la jornada laboral semanal queda en 42 horas."

Cabe decir que la Empresa Promotora Nativa SAS NO está infringiendo la norma citada, pues desarrolla la jornada semanal de 48 horas, las cuales se prevén ajustar a partir del mes de julio de la calenda y de forma sucesiva cada año como o indica la Ley 2101de 2021.

Por todo lo antes expuesto se da presentados los descargos previstos mediante el Auto 0001 del 02 de enero de 2023, Radicado 05EE2022726300100001182 ID 15040979, observando que la esta unidad de negocio se ha acogido a la normatividad laboral y a la jurisprudencia, por lo que se solicita de manera respetuosa al señor Inspector de Trabajo que y con base en el material probatorio existente en el plenario y lo nuevo por allegar, se exonere de cualquier cargo y por ende algún tipo de sanción a la Empresa Promotora Nativa S.A.S., al No revestir de ilegalidad el actuar de la empresa...

Con el escrito se aportó:

- Certificado de existencia y representación legal de la Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío de la investigada.
- Libro auxiliar entre el 15/07/2021 al 28/02/2023 contentivo registro de liquidación de prestaciones sociales, vacaciones e indemnización de la señora Claudia Milena González Pineda.
- Contrato de trabajo a término fijo del señor Ramón Elías Londono del 01/07/2021 al 31/12/2021
- Actas de entregade la dotación al señor Ramón Elías Londono del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Jairo Hernando Tonuzco Guerrero del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Leonardo Bustos Idárraga del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Nilton Cesar Londoño del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Jhon Janier Galvis Buitrago del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Gerardo de Jesús Oquendo del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Jose Antonio Blanco Bendez del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Hector Ruiz Pérez del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Fernando Alonso Florez del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Carlos Guillermo Garcia Beltrán del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Albeiro Londono Siavato del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.

- Actas de entregade la dotación al señor Ramon Elias Londoño del 31 de agosto de 2022 de unas botas de seguridad. -
- Actas de entregade la dotación al señor Carlos Andrés García Echeverry del 15 de febrero de 2023 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Luis Alberto Ortegón Delgado del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Rafael Angel Palacio Arbelaez del 30 de diciembre de 2020 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Rafael Angel Palacio A., del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Mauricio Palacio Ruiz del 30 de diciembre de 2020 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Jorge Alonso Palacio Arbelaez del 30 de diciembre de 2020 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Jorge Alonso Palacio A., del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación a la señora Eliana Córdoba Rentería del 15 de febrero de 2023 de unas botas de seguridad.
- Actas de entregade la dotación al señor Alexander Murillo del 30 de diciembre de 2022 de unas botas de seguridad.
- liquidación de prestaciones sociales de la señora Claudia Milena González Pineda del 01/01/2022 al 6/05/2022.
- liquidación de prestaciones sociales de la señora Claudia Milena González Pineda del 25/06/2021 al 06/05/2022.
- Documento de autorización de retiro de cesantías de la señora Claudia Milena Gonzalez Pineda.
- Transacción del 18 de noviembre de 2022.
- Documento de transacción exitosa.

Mediante Certificado de Existencia y Representación Legal de Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío (F 230-231) se verifico la existencia de la persona jurídica persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces.

Mediante auto 0216 del 9 de marzo de 2023 (F 233-237) se apertura periodo probatorio y se decretaron pruebas, entre ellas la solicitadas por la investigada, auto comunicado mediante los oficios **08SE2023746300100000838** y **08SE2023746300100000839** del 13 de marzo de 2023 a través de Servicios Póstales Nacionales S.A., guías número **RA415959761CO** y **RA415959775CO** del 14 de marzo de 2023, ordenando:

1. Documentales: Solicitar al Analista de las Diferentes Fuentes Estadías y Bases de Datos de la Dirección de Inspección Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, la siguiente información:
 - Registro de novedades (Horas extras y recargos dominicales y festivos) y pagos realizados por persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, al señor **RAMÓN ELÍAS LADINO**, identificado con cedula de ciudadanía número **7.510.373**, en general y en especial dentro del periodo de tiempo contenido entre el 1 de julio de 2021 al 2 de enero de 2023.

- Registro de novedades (Horas extras) y pagos realizados por persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, a sus trabajadores durante todo el año 2022.

2. Testimoniales: Escuchar en testimonio al señor **RAMÓN ELÍAS LADINO**, identificado con cedula de ciudadanía número **7.510.373**, diligencia que se llevará a cabo el día 16 de marzo de 2023 a partir de las 7. 00 A.M.

Previa solicitud electrónica al Analista de las Diferentes Fuentes Estadías y Bases de Datos de la Dirección de Inspección Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo (F 238-239) esté aportó al expediente archivo en Excel contentiva de la información ordenada y solicitada, a saber;

... Adjunto, envío la planilla histórica del documento solicitado.

En ella podrá verificar los periodos de aportes en salud y pensiones, la tarifa de los aportes, los días cotizados, fechas de pago, clase de riesgo, administradoras, operadores e información de novedades. También se encuentran los datos generales del empleador o empleadores. Por último, el campo número radicado incluye el numero de la planilla generada por el operador, en caso de que se quiera contrastar la información de las fuentes.

Así mismo, adjunto el registro de aportes (ordenados por periodo de pago en salud) para el empleador PROMOTORA NATIVA S.A.S (año 2022). Adicional al registro, se incluye un resumen (planillas y general) en donde podrá verificarse el número de cotizantes por periodo y por planilla, así como las novedades de ingresos, retiros, suspensiones temporales del contrato y el porcentaje de cada una de estas novedades sobre el total. Por último, el campo numero_radicado incluye el numero de la planilla generada por el operador, en caso de que se quiera contrastar la información de las fuentes.

NOTA1: No se registran aportes para pensiones para el señor RAMÓN ELÍAS LADINO. En PILA se registra como cotizante subtipo 3. En este subtipo, el cotizante no está obligado a cotización a pensiones por edad. Según la base del Registro Único de Afiliados (RUAF) el señor RAMÓN ELÍAS LADINO tiene 70 años. Además, se incluyen los valores, en pesos, para EPS, ARL y CCF. También se incluye el valor del salario básico de cotización para cada periodo...

Previa citación el día 16 de marzo de 2023, se realizó diligencia de recepción de testimonio al señor **RAMON ELIAS LADINO** dentro del expediente **05EE2022746300100001182** (F 240-242), A saber:

... Acto seguido procede el despacho a dar pleno y legal desarrollo a la diligencia de testimonio por parte del citado, PREGUNTA: indique que escolarizada tiene. RESPUESTA: no tengo estudio. PREGUNTA: ¿Sírvese manifestar al despacho que trabajo realiza para la investigada? ¿Y desde hace cuánto ejerce esa labor o función? RESPUESTA: jardinería, voy a cumplir dos años ahora el 31 de junio de este año PREGUNTA: Dentro del trabajo de jardinería que actividades realiza RESPUESTA: siembra de jardín, limpia, apoda y abonar. PREGUNTA; ¿en qué horarios realiza estas actividades? RESPUESTA: de 7 de la mañana a 5 de la tarde. PREGUNTA: ¿en qué días de la semana descansa? RESPUESTA: descaso el sábado después del mediodía. PREGUNTA: Laboraba en horas de la noche, en festivos y/o dominicales: RESPUESTA no. PREGUNTA: alguna vez durmió o pernoto en algunas de las obras RESPUESTA: no. PREGUNTA. ¿Sabe que es un a hora o extra un recargo nocturno? RESPUESTA no porque no lo he trabajado. PREGUNT: la investigada le entrega dotación de calzado y vestido: RESPUESTA: si PRECUNTA que le entrega RESPUESTA uniforme botas, camisa, pantalón y la gorra: PREGUNTA cuantas ves al año la entrega la dotación RESPUESTA 3 veces en diciembre, junio y en noviembre otra vez. ¿PREGUNTA firma usted algún documento cuando le entregaban las dotaciones? RESPUESTA le entregaban y no le exigían firma. Pregunta: usted tiene conocimiento horario de los trabajadores de construcción RESPUESTA no señor yo salía a las 5 y no me daba cuenta. PREGUNTA en los pagos realizados por la empresa le han pagado horas extras o algún tipo de recargo. RESPUESTA no el pago es normal llega de 620 mil. Luego de finalizada la diligencia rendida por parte del señor **RAMON ELIAS LADINO**, este despacho procede a dar por terminada la diligencia...

Mediante oficio **08SE2023726300100001515** del 9 de mayo de 2005 (F 243-245), comunicado a través de Servicios Postales Nacionales S.A., guía RA423993190CA del 10 de mayo de 2023, se dio traslado a la investigada de las pruebas recolectas por el despacho, conforme a lo establecido en al Auto No. 0216 del 9 de marzo de 2023, las cuales igualmente se enviaron electrónicamente.

Mediante Certificado de Existencia y Representación Legal de Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío (F 246-249) se verifico la existencia de la persona jurídica persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GOZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces.

Mediante auto 381 del 14 de julio de 2023 (F 250-252), se corrió termino para alegatos de conclusión, comunicándolo mediante el radicado **08SE2023746300100002431** del 18 de julio de 2023, a través de Servicios Postales Nacionales S.A., guía RA435308985 del 26 de julio de 2023.

Mediante radicado **11EE2023746300100002045** del 31 de julio 2023 se allego escrito contentivo de alegatos de conclusión (F 253-257) en los siguientes términos:

El Ministerio del Trabajo mediante auto de averiguación preliminar Radicado **05EE2022726300100001182 ID 15040979**, inicio proceso administrativo en contra La Promotora Nativa S.A.S., hechos absueltas mediante escrito fechado 13 de octubre de 2022, aportando el material probatorio necesario y requerido en su momento.

La entidad mediante **Auto 0001 del 02 de enero de 2023, Radicado 05EE2022726300100001182 ID 15040979**, requirió a la Promotora Nativa S.A.S. para que presentara los respectivos descargos a los hechos investigados, dentro del término de Ley, se alegó memorial de respuesta en donde se reiteró lo mencionado en el escrito del mes de octubre de 2022 y del material probatorio aportado en su momento, situaciones enmarcadas en el principio de buena fe y de lealtad frente a las normas legales que rigen las relaciones contractuales en nuestra legislación en específico en temas laborales.

Ahora bien, es de mencionar que para el primer cargo citado "incumplimiento artículo 64 del CST, NO pago de indemnización de la señora **CLAUDIA MILENA GONZALEZ PINEDA...**", la Promotora Nativa cumplió con los pagos de todos los emolumentos por prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones en el momento de la terminación del vínculo laboral de la señora **CLAUDIA MILENA GONZALEZ PINEDA**.

Por lo anterior la compañía cumplió a cabalidad con los factores prestacionales de la trabajadora, lo que daría luces claras del cumplimiento normativo en temas laborales concretamente.

Por su parte frente al presunto incumplimiento al artículo 179 del CST, a raíz de No pago de valores suplementarios por trabajos en fechas dominicales o festivos del señor **RAMON ELIAS LADINO**, nos reiteramos en lo mencionado en el escrito del 13 de octubre de 2022, así como en lo mencionado en el memorial de descargos del mes de febrero de la calenda.

Es de mencionar que el material probatorio allegado al proceso demuestra que la compañía en ningún momento a generados pagos adicionales al señor **RAMON ELIAS LADINO**, así esto a raíz del horario de trabajo de la empresa, pues NO se ejecuta un trabajo suplementario y en caso de ser necesario por caso fortuito o fuerza mayor como lo estipula la norma, los mismos le serán reconocidos, dando como conclusión que el tiempo real de la compañía esta ajustados a los de Ley.

Se evidencia de igual forma el cumplimiento por parte de la Promotora Nativa S.A.S., de la entrega real y material de los elementos de dotación a los trabajadores, situaciones que se otorgan en diferentes interregnos a los reglados, a raíz de la necesidad imperiosa que tienen las obras de construcción en especial temas de calzado, por lo que la compañía siempre cumple con este requerimiento incluso en mayores proporciones a las obligadas por Ley.

A lo anterior reiteramos en el concepto del Ministerio del Trabajo **No. 2029 del 19 de marzo de 2020**, donde hace referencia a la entrega de dotación en tiempo anticipado al legalmente establecido, haciendo precisiones sobre la necesidad de que los elementos de dotación deben ser acordes a la labor que se realiza por parte de los trabajadores:

"...Por su parte, el Artículo 1º del Decreto 982 de 1984, consagra: "Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 7* de la Ley 11 de 1984 **se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada.**

El overol o vestido de trabajo de qué trata el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7* de la Ley 11 de 1984, **debe ser apropiado para la clase de**

labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones" (Negrilla fuera de texto)

Es clara la posición prevista por la entidad en el concepto en donde indica que, los elementos otorgados como dotación que se puede presumir como esenciales para este caso las botas de trabajo se convierten de forma analógica en la dotación de calzado que reza el artículo 230 del CST.

Se entendería entonces que la dotación de calzado y vestido de labor debe ser coherente y conforme a la respectiva labor que se desarrolla, en este caso las obras civiles que es el factor de producción principal de la compañía que represento.

Así mismo indicó:

"Teniendo en cuenta lo anterior y para efectos de establecer los verdaderos fines de la dotación del calzado y vestido de labor, la Corte Suprema de Justicia Sala Casación Laboral en la Sentencia de abril 22 de 1998, Magistrado Ponente Francisco Escobar Henríquez, se pronunció señalando lo siguiente:

"El objetivo de esta dotación es que el trabajador la utilice en las labores contratadas y es imperativo que lo haga so pena de perder el derecho a recibirla para el periodo siguiente...". (negrilla fuera de texto)

En este orden de ideas y teniendo en cuenta las disposiciones normativas y la jurisprudencia citada, considera esta Oficina que la dotación es una prestación que debe ser otorgada de **manera periódica por el empleador durante la vigencia de la relación de trabajo**, a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales, siempre que en la fecha de entrega, cuenten con tres meses continuos de servicios, atendiendo a la finalidad perseguida por el Legislador de que el empleado que la reciba la utilice en el desempeño de las labores contratadas y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejercen sus funciones."

De igual forma continuó diciendo:

"Sin embargo, en el expediente ICC-1370- Acción de tutela de Piedad Benítez contra el Instituto de Seguros Sociales. Del diez [10] de febrero de dos mil nueve (2009) en el salvamento de voto al auto 059 de 2009 se consideró: "... El individuo puede hacer todo aquello que no le esté expresamente prohibido por la ley.

(...)

"... al ciudadano lo que no le está expresamente prohibido le está permitido. Al particular le basta con saber que su conducta no está prohibida para que pueda realizarla; en cambio, al gobernante no le sirve este mismo argumento.

Para que él pueda actuar, necesita mostrar la norma que lo faculte para ello; si no existe esa norma, le está prohibida esa actuación."

En ese orden de ideas, **principio liberal según el cual todo lo que no está prohibido, está permitido y al no existir norma alguna que prohíba hacer la entrega en fechas diferentes a las contenidas en el citado artículo**, entendería esta oficina que lo importante es que el empleador cumpla con la obligación de suministrar la dotación a los trabajadores que tengan derecho a ella en cada cuatro meses en el año, **adicionalmente que, si el empleador llegara a suministrar la dotación antes de tiempo exigido, sería por su propia voluntad y en consideración de esta oficina se tendría como cumplimiento de la obligación. para efecto de prestaciones legales.**" (negrillas fuera de texto).

Es de mencionar que frente al cuarto cargo me permito en lo mencionado en los descargos, indicando de nuevo que la norma advierte sobre la necesidad de tener autorización por parte de la entidad de control en casos laborales, también es cierto que la misma norma indica que:

"El empleador podrá **disponer el trabajo extra sin permiso del inspector de trabajo cuando exista un motivo de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia** que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa. Sin embargo, este trabajo deberá cesar inmediatamente se restablezca el orden. (negrilla fuera de texto).

Conforme lo anterior es de precisar que en temas de construcción de obras civiles se presentan varios estadios donde se requiere de la continuidad en los procesos para no afectar la estabilidad de las obras, como es el caso de las estructuras, para el caso concreto la fundición de las piscinas de cada. inmueble, otra de las situaciones es cuando se requiere la terminación del proyecto para entrega' al consumidor final, situaciones que de NO ser cumplidas dentro de los términos pactados pueden generar fisura en la estabilidad financiera de la compañía, casos que por

analogía se pueden asimilar o situar de fuerza mayor, caso fortuito o posiblemente generadores de accidentes diversos en la unidad de negocio y del cliente final.

La Promotora Nativa actúa bajo los parámetros normativos en lo pertinente a lo manifestado en el artículo antes citado y al artículo 2.2.1.2.1.3 de mencionado Decreto el cual reza lo siguiente:

«El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, **puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia** que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa: pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria **para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave**. El empleador debe anotar en un registro citándose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.» {negrillas fuera de texto}.

Por lo anterior se puede evidenciar que la Promotora Nativa a la cual representó, labora de forma ocasional y bajo las circunstancias excepcionales y NO caprichosas, cuando los profesionales encargados de los procesos constructivos evidencian la existencia de un caso de fuerza mayor o el caso fortuito, siendo en ese momento una decisión provista de objetividad y racionalidad.

Las situaciones que se presentan y que por necesidad del servicios ocasiona horas extras, son remuneradas a los trabajadores conforme a la normatividad para el caso, situaciones que son de apoyo para el desarrollo normal de la compañía, frente a esto la Honorable Corte Constitucional se pronunció mediante sentencia T-326/94 aduciendo la igualdad de oportunidades para los trabajadores de tener la remuneración por labores suplementarias como de aporte a la compañía, para lo cual se trae el extracto de la jurisprudencia;

"Sentencia No. T-326/94

TRABAJO SUPLEMENTARIO-Igualdad de oportunidades/HORAS EXTRASDiscrecionalidad/COOPFEBOR

La jornada suplementaria no puede ser asimilada, en estricto sentido, a la jornada ordinaria, por cuanto su efecto remunerativo siempre es extraordinario. Como la labor suplementaria viene determinada por la necesidad, y no por la pretensión o facultad del trabajador, no puede interpretarse que existe el derecho a la jornada extraordinaria, sino el derecho a la igualdad de oportunidades ante ella. En cuanto a la igualdad de oportunidades, hay que señalar que el arbitrio del patrono no puede descartar a un trabajador por ningún motivo distinto al de su capacidad. El trabajador tiene derecho a contribuir con el mejoramiento de la empresa, dentro del límite de sus posibilidades. Por lo anterior, el patrono no puede negar a un trabajador la **oportunidad** de trabajar horas extras. Hay que dejar en claro que el bien debido no es la hora extra, sino la **oportunidad** de contribuir con el fin requerido, es decir, la posibilidad a nadie se le puede negar"

Ahora bien, la norma que regula los temas laborales en el país le atribuye al empleador la facultad de exigir el cumplimiento de órdenes por parte del trabajador en cualquier momento en cuanto al modo de tiempo y cantidad de trabajo, pero, se debe tener presente que, frente a jornadas adicionales o suplementarias, el empleador debe evidenciar la existencia de una situación especial para requerir que el trabajador labore horas extras o suplementarias.

Se puede concluir que el derecho laboral se caracteriza por ser de obligatorio cumplimiento para las partes, de este modo, la Promotora Nativa se permite pactar con sus trabajadores y solo por la necesidad objetiva del servicio en los casos previsto y como se mencionó en acápite anteriores, la ejecución de jornada suplementaria, la cual se remunera conforme la norma, eso sí sin afectar los parámetros fijados por Ley reguladora en temas laborales.

Por último, indicar que NO puede haber incumplimiento del artículo 161 del CST, en concordancia con el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, a raíz de que en el momento de los hechos la normatividad aun previa un tiempo para iniciar su aplicación, pues la misma iniciaría a partir del mes de julio de la calenda y de la siguiente forma:

"La implementación de la disminución de la jornada laboral se realizará de forma gradual de la siguiente manera (Art. 3 de la Ley 2101 de 2021):

+ Transcurridos dos años de la entrada en vigencia de la Ley, se reducirá una hora, quedando en 47 horas semanales, es decir, a partir de julio de 2023. «Pasados tres años de la entrada en vigencia de la Ley, se reducirá otra hora de la jornada, laboral quedando en 46 horas semanales, es decir, a partir de julio de 2024.

* A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la Ley, se reducirán dos horas cada año hasta llegar a las 42 horas semanales, esto significa que a partir de julio de 2025 la jornada laboral queda en 44 horas semanales y a partir de julio de 2026 la jornada laboral semanal queda en 42 horas."

Cabe decir que la Promotora Nativa NO está infringiendo la n norma citada, pues desarrolla la jornada semanal de 48 horas, las cuales se ajustaron a partir del 15 de julio de la calenda.

Por todo lo antes expuesto se da presentados los alegatos de conclusión dentro del proceso. administrativo sancionatorio de **Radicado 05EE2022746300100001182 1D 15040979**, observando que la esta unidad de negocio se ha acogido a la normatividad laboral y a la jurisprudencia, por lo que se solicita de manera respetuosa al señor Inspector de Trabajo que y con base en el material probatorio existente en el plenario y lo nuevo por allegar, se exonere de cualquier cargo y por ende algún tipo de sanción la Promotora Nativa S.A.S., al No revestir de ilegalidad el actuar de la empresa.

Mediante Certificado de Existencia y Representación Legal de Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío (F 258-259) se verifico la existencia de la persona jurídica persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El investigado se pronunció en termino y oportunidad frente a la averiguación preliminar, la formulación e imputación de cargos y alegatos de conclusión, por su parte en el expediente se cuenta con pruebas que configuran el presunto incumplimiento a las normas imputadas en el auto de cargos; observando el despacho que se cumplió con las ritualidades de las etapas del procedimiento administrativo sancionatorio, ajustándose todas las pruebas y las actuaciones procesales a la normatividad legal vigente, respetando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción, sin que se evidencie ninguna actuación viciada de nulidad, y el cumplimiento de lo ordenado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En consecuencia, el despacho procede a realizar análisis y valoración de cargos imputados con relaciona a las pruebas que los soportan, estableciendo las razones que fundamentan la decisión y graduara la sanción.

Frente al **primer** cargo imputado en donde se le reprocha a la investigada haber incumplido los mandatos legales contenidos en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que no evidencio el pago de la indemnización de la señora **CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ PINEDA** identificada con la cedula de ciudadanía número **33.818.880**, de acuerdo con el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; observa el despacho que en el escrito contentivo de descargos y alegatos de conclusión vistos a folios 202, 203, 204, 205, 206 y 254 anverso, la investigada argumenta que al momento de la terminación del contrato laboral **el 6 de nayo de 2022 se le reconocieron y pagaron a la denunciante mediante consignación todos los factores prestacionales y vacacionales a los que tenía derecho por el tiempo laborado**, indicando que ... de igual forma y en esa misma fecha **se le consignó la indemnización que reza el articulo 64 de la norma en comentó, por un valor de UN MILLÓN CIENTO SETENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA MONEDA CORRIENTE COLOMBIANA...**, agregando que en ... revisión de los valores pagados a la señora **CLAUDIA MILENA GÓMEZ PINEDA**, se evidencio un cálculo diferencial sobre el valor de las prestaciones, vacaciones e indemnización,... y que en consecuencia realizó ... **contrato de transición con el fin de realizar ajuste y pago en la liquidación de prestaciones sociales, vacaciones e indemnización prevista por el artículo 64 del CST, situación que muestra la buena fe** ... de la investigada, por último afirmó que **...la Promotora Nativa cumplió con los pagos de todos los emolumentos por prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones en el**

momento de la terminación del vínculo laboral... ; para lo cual anexo la liquidación de las prestaciones sociales del contrato de trabajo vistos a folios 154 y 226, liquidación indemnización contrato de trabajo vistos a folios 155 y 226 anverso, transacciones bancarias junto con sus respectivos soportes de pago de los días 12/05/2022 y 18/11/2022 vistos a folios 156 y 229, contrato de transacción del 18 de noviembre de 2022 visto a folios 227 averso 228, agregando en alegatos vistos a folios 254-257, que ... **cumplió con los pagos de todos los emolumentos por prestaciones sociales, vacaciones e indemnización en el momento de la terminación del vínculo laboral** ... de la denunciante.

Teniendo en cuenta los anteriores argumentos y pruebas, procede el despacho a realizar análisis respecto de la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa presentada por la investigada, observando que; a folio 7 a 8 y 166 a 168, se encuentra el **CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO** de la señora **CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ PINEDA** identificada con cedula de ciudadanía número 33.818.880, con fecha de iniciación en números del 25/06/2021 y fecha de terminación en números del 25/12/2021, estableciendo en su clausulado específicamente en la cláusula cuarta del contrato de trabajo el termino en letras "**EL PLAZO SEIS MESES**", con un **valor mensual de \$1.200.000**; a folio 9 se encuentra carta de despido fecha del 6 de mayo de 2022; a folio 155 y 266 anverso se observa la **liquidación indemnización contrato de trabajo por un valor de \$ 1.166.250.00** con fecha de pago del 12/05/2022; a folio 227 anverso y 228 se observa contrato de transacción registrando en su clausula cuarta literal f por **concepto de indemnización de contrato de trabajo por un valor de \$ 993.798.00**; con fecha de pago del 18/11/2022; concluyendo el despacho según los elementos materiales de prueba que reposan en expediente que se cancelo a la denunciante por concepto de indemnización en dos valores en fechas diferentes a saber:

Valor pagado de indemnización	Fecha de pago indemnización
\$1.166.250.00	12/05/2022
\$993.798.00	18/11/2022
TOTAL	2.160.0049

Frente a lo anterior el despacho realiza las siguientes precisiones referentes al valor de la indemnización por terminación del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año cancelado a la señora **CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ PINEDA** identificada con cedula de ciudadanía número 33.818.880, de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del CST.: (i) Que el plurimencionado contrato nació a la vida jurídica, con diferencia entre las fechas de inicio y finalización del contrato de labores, respecto, al término del contrato, en razón a que según la parte descriptiva del contrato de trabajo se enuncia en números en la fecha de inicio de labores el 25/06/2021 y en la fecha de finalización de labores el 25/12/2021; lo anterior a diferencia de lo establecido en la cláusula cuarta del contrato de trabajo "Termino del contrato. El presente contrato de trabajo tendrá **EL PLAZO SEIS MESES**, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumplimiento con las exigencias legales al respecto. También podrá darse por terminado por incumplimiento de las actividades derivadas de este contrato", por lo cual el despacho dará aplicación a las reglas de la hermenéutica jurídica consistente en que en caso de diferencia entre valores expresados en letras y números prevalece lo expresado en letras, en aplicación de lo establecido en el artículo 306 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en concordancia con el articulado del Código General del Proceso y demás normas concordantes. (ii) El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, engendra una condición resolutoria tácita del contrato de trabajo. (iii) Si bien es cierto la indemnización inicial se cancelo a la denunciante el 12/05/2022, no es menos cierto que una vez se comunicó existencia de mérito la investigada a su propia voluntad realizó contrato de transición del 18/11/2022 reconcentro el faltante del valor de la indemnización a la denunciante mediante pago realizado el mismo 18/11/2022. (iv) La sumatoria de los dos valores pagados a la denunciante corresponden al valor por la indemnización del restante de los días que faltaban para completar la ejecución del

contrato de trabajo a término fijo prorrogado automático automáticamente en el tiempo. (v) La legislación colombiana no establece plazo para la cancelación de la referida indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, pero para que la determinación del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo produzca efectos, se requiere que se dé cumplimiento a lo establecido en el artículo 65 del CST., que en su Parágrafo 1, norma que a la letra dice: "Artículo 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO. (...) PARÁGRAFO 1o. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora."

En consecuencia, se determina como hechos probados (i) La existencia de la investigada, persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces. (ii) Que la señora **CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ PINEDA** identificada con cedula de ciudadanía número 33.818.880 se vinculó laboralmente con la **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**. (iii) Que el contrato de trabajo a término fijo tuvo una única prorroga (iv) Que la persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, termino unilateralmente el vínculo laboral con la señora **CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ PINEDA** identificada con cedula de ciudadanía número 33.818.880 el día 6 de mayo de mayo de 2022 antes del plazo convenido. (iv) Que la persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, líquido y pago a la señora **CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ PINEDA** identificada con cedula de ciudadanía número 33.818.880, la indemnización por terminación del contrato sin justa causa. Por lo cual este cargo No está llamado a prosperar.

Frente al **segundo** cargo imputado en donde se le reprocha a la investigada haber incumplido los mandatos legales contenidos en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que no evidencio la remuneración del trabajo dominical y festivo con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas al señor **RAMÓN ELÍAS LADINO** identificado con la cedula de ciudadanía número **7.510.373**; observa el despacho que en el escrito contentivo de descargos y alegatos de conclusión vistos a folios 202, 203, 204, 205, 206 y 254 anverso, la investigada argumenta que ... **la empresa tiene un horario de trabajo de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m., con una hora de almuerzo y 30 minutos en horas de la mañana para tomar el desayuno, en la tarde se da un receso de 10 minutos...**, aseverado que ... **el trabajador No genera este tipo de recargos y si en algún momento se han generado es por la necesidad del servicio y que como se indicó en el escrito sería un día sábado o entre semana para poder cumplir con la entrega de inmuebles...** además de lo anterior ... **la empresa siempre hace los pagos correspondientes con los recargos a los trabajadores que por necesidad del servicio deban de trabajar un día domingo o un lunes si es festivo...** precisando que anexa ... los libros donde se observa los días laborados por el señor **RAMÓN ELÍAS LADINO** que se desempeña con el cargo de jardinero, así como los respectivos pagos ejecutados durante el año 2022 y a la fecha...reiterando ... la compañía en ningún momento ha generado pagos adicionales al señor Ramón Elías ladino, así esto a raíz del horario de trabajo de la empresa, pues NO se ejecuta un trabajo suplementario y en caso de ser

necesario por caso fortuito o fuerza mayor como lo estipula la norma, las mismas le serán reconocidas...

Teniendo en cuenta los anteriores argumentos y pruebas, procede el despacho a realizar análisis respecto si el señor **RAMÓN ELÍAS LADINO** identificado con la cedula de ciudadanía número **7.510.373**; laboró o no los dominicales y festivos, observando el despacho a folios 42 la nómina correspondiente a la segunda quincena del mes de marzo de 2022 donde se registran un valor \$20.834 por concepto de 4 horas extras diurnas sobre el valor del sueldo de \$1.000.015, a folios 44 la nómina correspondiente a la segunda quincena del mes de mayo de 2022 donde se registran un valor \$62.501 por concepto de 12 horas extras diurnas sobre el valor del sueldo de \$1.000.015, a folios 209 a 213 en documento denominado libro auxiliar entre el 15/07/2021 y el 28/02/2023 no se observa registro de trabajo dominical o festivo evidenciándose registro de valores por horas extras del 14/08/202. 31/08/2021. 15/10/2021 y 30/10/2021; a folio 238 se observa documento remisorio de la plantilla histórica del documento 7.510.373, sin observar registro y pago de trabajo suplementario en domingos y festivos del señor **RAMÓN ELÍAS LADINO** identificado con la cedula de ciudadanía número **7.510.373**, a folio 242 se observa la **diligencia de recepción de testimonio del señor RAMÓN ELÍAS LADINO** se registra que el testigo afirmó bajo la gravedad de juramento que no labora hora extras en horas de la noche, en festivos y/o dominicales.

Del estudio del expediente se observa que no se evidencia dentro del expediente material probatorio que demuestre el trabajo en domingos y festivos del señor **RAMÓN ELÍAS LADINO** identificado con la cedula de ciudadanía número **7.510.373**, por el contrario, este afirmó bajo la gravedad de juramento en diligencia de testimonio que no laboro hora extras en horas de la noche, en festivos y/o dominicales. En consecuencia, se determina como hechos probados (i) La existencia de la investigada, persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces. (ii) Que el señor **RAMÓN ELÍAS LADINO** identificado con la cedula de ciudadanía número **7.510.373**, labora para la investigada. Que el señor **RAMÓN ELÍAS LADINO** identificado con la cedula de ciudadanía número **7.510.373**, no laboró dominicales y festivos. Por lo cual este cargo No está llamado a prosperar.

Frente al **tercer** cargo imputado en donde se le reprocha a la investigada haber incumplido los mandatos legales contenidos de los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que no evidencio el suministro cada cuatro (4) meses 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor a los trabajadores cuya remuneración mensual es inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vegetantes; observa el despacho que en el escrito contentivo de descargos y alegatos de conclusión vistos a folios 202, 203, 204, 205, 206 y 254, 255, la investigada argumenta ... más allá de la fecha estimada en la norma, se debe observar de forma objetiva la buena fe de la **empresa en dotar en fechas diversas a los empleados de la compañía**, teniendo en cuenta la labor que desempeña, además se debe contemplar que **para el trabajo en obras civiles requiere de botas y no de calzado normal...** precisando que ... frente a la situación de fechas de entrega específicas de la norma y de la condición especial de la dotación, el Ministerio del Trabajo se pronunció mediante concepto No. 2029 del 19 de marzo de 2020 se pronuncio **frente a la dotación en tiempo anticipado al legalmente establecido...** frente al calzado refiere que ... los elementos otorgados como dotación que se pueden presumir como esenciales para este caso **las botas de trabajo, se convierten en forma analógica en la dotación de calzado que reza el artículo 230 del CST** ... concluyendo que ... si bien es cierto NO se hace en los tiempos

concreto estimados en la norma, **los mismos se entregan de forma constante y en mayor cantidad a lo normado ...**

Teniendo en cuenta los anteriores argumentos y pruebas, procede el despacho a realizar análisis respecto a la dotación de calzado y vestido de labor entregada por la investigada a sus trabajadores; observado que a folio 27 a 28 se encuentra los listados de 39 empleados activos marzo a mayo de 2022. tanto administrativos como de obra. con los datos del valor del salario y fechas extremas de los vínculos laborales contractual; a folios 47 a 56 se encuentran las actas de entrega de dotación de los siguientes trabajadores Claudia Milena González Pineda del 01/03/2022 y del 03/08/2021, Jhoan Sebastián Arango González del 01/03/2022, Yeferson Lanos Zona del 15/07/2022, Pedro Luis López Barreto del 15/07/2022, Katherine Gil Arias del 27/01/2022, Heriberto Yaimé Torres del 15/07/2022, Jessica Alejandra Vivas Almanza del 01/03/2022 y del 03/08/2021, Ramón Elías Ladino del 01/03/2022, todas las actas contienen la anotación "**LA DOTACIÓN QUE AQUÍ SE ENTREGA ES Y SERÁ DE LA EMPRESA EN TODO MOMENTO**, en caso de terminación del contrato de trabajo o entrega de una nueva dotación, me comprometo hacer la devolución de forma inmediata. En caso de daño de la dotación o pérdida de ella, el trabajador debe devolverla a la empresa. **AUTORIZO EXPRESAMENTE A LA EMPRESA MEDIANTE ESTE DOCUMENTO A DESCONTAR DE SALARIOS Y LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES LOS VALORES DE LA DOTACIÓN CUANDO EN CUALQUIERA DE LOS CASOS NO LA DEVUELVA AL EMPLEADOR**"; a folio 57 se encuentra documento del 20/05/2022 con el siguiente contenido "La empresa **PROMOTORA NATIVA S.A.S.**, realiza entrega a cada uno de sus colaboradores de dotación la cual consiste en un traje impermeable de chaqueta y pantalón, esto con el objeto de poder continuar con las actividades al momento que se requiera. Debemos de tener en cuenta que el uso de estos elementos depende de la actividad y del clima que se presente al momento de requerir el traje. De acuerdo con lo anterior, dicha dotación solo se podrá usar para la realización de actividades dentro de la obra, por lo tanto, no se admite que los trajes impermeables se utilicen para el desplazamiento a sus sitios de residencia."; a folios 203 se argumenta **...más allá de la fecha estimada en la norma, se debe observar de forma objetiva la buena fe de la empresa en dotar en fechas diversas a los empleados de la compañía**, teniendo en cuenta la labor que se desempeña, además se debe contemplar que para el trabajo en **obras civiles requiere de botas y NO un calzado normal...** respecto de la fechas de entrega específica de la norma y de la condición especial de la dotación, el Ministerio del Trabajo mediante concepto No. 2029 del 19 de marzo de 2020, se pronunció haciendo referencia a **la entrega de dotación en tiempo anticipado al legalmente establecido...** por lo cual **...Se entendería entonces que la dotación de calzado y vestido de labor debe ser coherente y conforme a la respectiva labor que se desarrolla**, en este caso las obras civiles que es el factor de producción principal de la compañía que represento... , reiterando por ultimo afirma que **... la Empresa Promotora Nativa SAS cumple con el requisito de entrega de los elementos de dotación necesarios para cumplir con las labores que desarrolla la unidad de negocio, si bien es cierto NO se hace en los tiempos concretos estimados en la norma, LOS MISMOS SE ENTREGAN DE FORMA CONSTANTE Y EN MAYOR CANTIDAD A LO NORMADO, COMO SE OBSERVA EN LAS ACTAS DE ENTREGA**, lo que cumple con lo requerido por regla general, de igual forma en el entendido que la obra civil requiere botas y NO un calzado normal, por lo que este elemento suplente la dotación que se denomina como calzado; a folio 242 se informó en testimonio que si entregan dotación 3 veces en diciembre, junio y noviembre un uniforme, botas, camisa, pantalón y la gorra, agregado que no le exigían firma; A folio 238 y 239 se encuentra la remisión de los periodos de pago a salud y pensión, las tarifas de los aportes, los días cotizados, las fechas de pago, la clase de riesgo y demás información sobre la investigada; a folios 59 al 151 se encuentran los formatos de dotación de elementos de protección personal"; a folios 215 a 225 se encuentran las actas de entrega de dotación de los siguientes trabajadores Jairo Hernando Tonuzco Guerrero del 30/12/2022, Leonardo Bustos Idárraga del 30/12/2022, Nilton Cesar Ladino del 30/12/2022, Jhon Janier Galvis Buitreado del 30/12/2022, Gerardo de Jesús Oquendo

del 30/12/2022, Jose Antonio Bianco Bendez del 30/12/2022, Hector Ruiz Pérez del 30/12/2022, Fernando Alonso Florez del 30/12/2022, Carlos Guillermo Garcia Beltrán del 30/12/2022, Albeiro Londoño Siavato del 30/12/2022, Ramon Elías Ladino del 31/12/2022, Carlos Andrés García Echeverry del 15/02/2023, Luis Alberto Ortegón Delgado del 30/12/2022, Rafael Angel Palacio Arbelaez del 30/12/2020, Rafael Angel Palacio Arbelaez del 30/12/2022, Mauricio Palacio Ruiz del 20/12/2020, Jorge alonso Palacio Arbelaez del 30/12/2020, Jorge alonso Palacio Arbelaez del 30/12/2022, Eliana Carona Rentería del 15/02/2023, Alexander Murillo del 30/12/2022.

Frente a lo anterior el despacho realiza las siguientes precisiones referentes a la dotación de calzado y vestido de labor, de acuerdo con lo establecido en los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual inicialmente se analizara los elementos probatorios que reposan en el expediente, verificando el universo de trabajadores reportados por la investigada, para determinar si tenían o no derecho a la dotación, y si los trabajadores que tienen derecho se les entrego la prestación social consistente en la dotación de calzado y vestido de labor completa, esto es por cada cuatrimestre una dotación de calzado y vestido de labor completa, indistintamente de las fechas de entrega anticipada, vemos entonces el siguiente cuadro donde se verificara el nombre del trabajador, las fechas extremas del contrato, la dotación entrada y la observación del análisis, a saber

Nombre del trabajador	Inicio	Terminación	Dotación C y VL	Observación
Carolina Robledo Carvajal	09/08/2018	Vigente	S/D	No se evidencia entrega de dotación de calzado y vestido de labor.
Katherine Gil Arias	15/02/2021	Vigente	4 blusas el 27/01/2022	No aplica dotación de calzado y vestido de laboral por superarlos 2 SMLMV.
Claudia Milena González Pineda	25/06/2021	06/05/2022	2 pantalones 4 blusas el 01/03/2022. 2 pantalones 2 blusas el 03/08/2021.	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra calzado.
Jessica Alejandra Vivas Almanza	08/05/2021	15/09/2022	2 pantalones 4 blusas el 01/03/2022. 2 pantalones 4 blusas el 03/08/2021.	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra calzado.
Jhoan Sebastián Arango González	21/10/2021	15/06/2022	2 pantalones 2 camisas el 01/03/2022.	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra calzado.
Heriberto Yalme Torres	16/02/2019	31/08/2022	1 pantalón 2 camisas el 15/06/2022	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra calzado.
Adiel Alberto Castro Muñoz	01/10/2021	05/04/2022	S/D	No se evidencia entrega de dotación de calzado y vestido de labor.
Alirio Rodríguez Raigoza	20/04/2022	11/05/2022	S/D	No aplica dotación de calzado y vestido de labor por no tener el mínimo tiempo requerido.
Karen Johana González Alvarez	09/05/2022	31/05/2022	S/D	No aplica dotación de calzado y vestido de labor por no tener el mínimo tiempo requerido.
Luis Alberto Mancera Grisales	03/05/2021	31/05/2022	S/D	No aplica dotación de calzado y vestido de labor por no tener el mínimo tiempo requerido.
Rafael Angel Palactio Arbelaez	27/06/2020	Vigente	1 botas el 30/12/2020 1 botas el 30/12/2022	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.
Jorge Alonso Palacio Arbelaez	02/09/2020	Vigente	1 botas el 30/12/2020	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.
Jose Antonio Bianco	21/10/2021	Vigente	1 botas el 30/12/2022	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.
Alexander Murillo	20/10/2020	Vigente	1 botas el 30/12/2022	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.
Gerardo de Jesús Mesa Oquendo	29/10/2020	Vigente	1 botas 30/12/2022	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.
Ramon Elías Ladino	01/07/2021	Vigente	2 overoles 2 camisas el 01/03/2022 1 botas el 31/08/2022	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra calzado.
Jairo Hernando Tonuzco	23/10/2021	Vigente	1 botas el 30/12/2022.	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.
Albeiro Londoño Siavato	27/07/2021	Vigente	1 botas el 30/12/2022	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.

Hernán Colorado Londono	05/02/2022	23/04/2022	S/D	No aplica dotación de calzado y vestido de labor por no tener el mínimo tiempo requerido.
Hector Ruiz Pérez	09/03/2022	Vigente	1 botas el 30/12/2022	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.
Jefferson Pantavez molina	19/02/2022	24/03/2022	S/D	No aplica dotación de calzado y vestido de labor por no tener el mínimo tiempo requerido.
Juan Camilo García Barrio	20/01/2022	28/04/2022	S/D	No se evidencia entrega de dotación de calzado y vestido de labor.
Fernando Alonso Flores	01/02/2022	Vigente	1 botas el 30/12/2022	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.
Oscar Eduardo Gómez Benítez	12/03/2022	12/04/2022	S/D	No aplica dotación de calzado y vestido de labor por no tener el mínimo tiempo requerido.
Cristian Felipe Duarte Nieto	06/01/2022	17/03/2022	S/D	No aplica dotación de calzado y vestido labor por no tener el mínimo tiempo requerido.
Carlos Guillermo García	01/10/2021	Vigente	1 botas el 30/12/2022	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.
Victor alonso Ramirez Espinosa	25/01/2022	01/10/2022	S/D	No se evidencia entrega de calzado y vestido de labor.
Nilton Cesar Ladino	13/04/2021	Vigente	1 botas el 30/12/2022.	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.
Jorge Wilmer Quintero Rincón	24/01/2022	30/04/2022	S/D	No se evidencia entrega de dotación de calzado y vestido de labor.
Crispulo Fernández	19/03/2022	28/09/2022	S/D	No se evidencia entrega de dotación de calzado y vestido.
Hector Fabio Campo Aranda	02/03/2022	Vigente	S/D	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido.
Pedro Luis Lopez Barreto	25/03/2022	07/08/2022	2 pantalones 4 camisas el 15/07/2022.	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra calzado.
Manuel Abrahán García Osorio	26/03/2022	13/03/2022	S/D	Datos incoherentes
Jhon Alexander Benítez	31/03/2022	07/06/2022	S/D	No aplica dotación de calzado y vestido de labor, por no tener el mínimo tiempo requerido.
Alexander Carmona	11/04/2022	11/05/2022	S/D	No aplica dotación de calzado y vestido de labor, por no tener el mínimo tiempo requerido.
Carlos Javier Manzanares Marin	31/03/2022	02/06/2022	S/D	No aplica dotación de calzado y vestido de labor por no tener el mínimo tiempo requerido.
Inocencio Sanches Casso	31/03/2022	30/04/2022	S/D	No aplica dotación de calzado y vestido de labor por no tener el mínimo tiempo requerido.
Jhon Janler Galvis Buitrago	11/05/2022	Vigente	1 botas el 30/12/2022	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.
Leonardo Bustos Idárraga	26/10/2020	Vigente	1 botas el 30/12/2022	No se evidencia entrega completa de calzado y vestido de labor, no registra vestido.

Del análisis general de la información contenida en el cuadro anterior se evidencia el incumplimiento de la investigada de su obligación patronal en la entrega completa de la prestación social de calzado y vestido de labor a cada uno de los trabajadores informados en el operado de marzo a mayo de 2022, independientemente del número y periodicidad de dotaciones que se le deben entregar a cada trabajador por el tiempo de trabajo registrado; ahora bien, para evidenciar aún más el incumplimiento de la investigada con relación al número de dotaciones que se debió entregar a los trabajadores, el despacho tomara una muestra representativa del 10 % de los trabajadores enunciados por investigada para verificar el número de donaciones de calzado y vestido de labor debieron entregar a los trabajadores, aclarando que para los trabajadores que se registraron con fecha de terminación del contrato "**vigente**" el despacho tomara como referencia la fecha de radicación del respuesta al requerimiento de información de la investigada con el radicado **11EE2022746300100002614** del 14/10/2022, a saber:

Nombre del trabajador	Inicio	Terminación	Dotación a que tiene derecho	Dotación entregada
Carolina Robledo Carvajal	09/08/2018	Vigente	12 dotaciones de calzado y 12 dotaciones de vestido de labor (Camisa, Falda o pantalón etc.) No entrego dotación.	No se evidencia entrega de dotación de calzado y vestido de labor.

Claudia Milena González Pineda	25/06/2021	06/05/2022	2 dotaciones de calzado y 2 dotaciones de vestido de labor (Camisa, Falda o pantalón etc.) No entrego 2 dotaciones de calzado.	2 pantalones 4 blusas el 01/03/2022. 2 pantalones 2 blusas el 03/08/2021.
Jorge Alonso Palacio Arbelaez	02/09/2020	Vigente	12 dotaciones de calzado y 12 dotaciones de vestido de labor (Camisa, Falda o pantalón etc.) No entrego 12 dotaciones de vestido de labor y 11 dotaciones de calzado.	1 botas el 30/12/2020
Gerardo de Jesús Mesa Oquendo	29/10/2020	Vigente	11 dotaciones de calzado y 11 dotaciones de vestido de labor (Camisa, Falda o pantalón etc.) No entrego 11 dotaciones de vestido y 10 dotaciones de calzado.	1 botas el 30/12/2022

Continuado con el análisis de la entrega de dotación de calzado y vestido de labor de la investigada a sus trabajadores, no puede pasar por alto el despacho que la investigada aportó 5 certificaciones de entrega de dotación de calzado y vestido de labor a trabajadores no registrados en el listado visto a folios 27 y 28 aportado por la misma investigada, a saber:

Nombre del trabajador	Dotación	Observación
Yeferson Llanos Zona	2 pantalones 2 camisas el 15/07/2022	No se registra ni en el listado de personal, ni en las planillas de nómina aportadas por la investigada. Si se registra en la planilla de pago numero 437378576 periodo no_ salud del 2022-06-01 de la relación de pagos por los meses de marzo, abril y mayo de 2022.
Carlos Andres Garcia Echeverry	1 botas el 15/02/2023	No se registra ni en el listado de personal, ni en las planillas de nómina aportadas por la investigada. Ni en la relación de pagos por los meses de marzo, abril y mayo de 2022.
Luis Alberto Ortégón Delgado	1 botas el 30/12/2022	No se registra ni en el listado de personal, ni en las planillas de nómina aportadas por la investigada. Si se registra en la planilla de pago numero 437378576 periodo no_ salud del 2022-06-01 de la relación de pagos por los meses de marzo, abril y mayo de 2022.
Mauricio Palacio Ruiz	1 botas el 30/12/2020	No se registra ni en el listado de personal, ni en las planillas de nómina aportadas por la investigada.
Eliana Cardona Rentería	1 botas el 15/02/2023	No se registra ni en el listado de personal, ni en las planillas de nómina aportadas por la investigada. Si se registra en la planilla de pago numero 437378576 periodo no_ salud del 2022-06-01 de la relación de pagos por los meses de marzo, abril y mayo de 2022.

Por su parte, es necesario precisar que: (A) El Ministerio de Trabajo se pronunció sobre **La entrega anticipada de la dotación en su radicado 11EE202012030000002029 de enero de 2020**, indicado que (i) ... Esta Oficina entendería que la dotación de calzado y vestido de labor **debe ser completa, adecuada y apropiada a la respectiva labor y al medio ambiente en que se desarrolle, y para el caso de un trabajador que cumpla con las condiciones legales citadas debe ser suministrada de igual manera...** (ii) ... Es claro que la **dotación consistente en un par de zapatos y un vestido de labor**, la cual debe ser entregada por el empleador tres veces al año (abril 30, agosto 31 y diciembre 20) **al trabajador que hubiere cumplido más de tres meses al servicio del empleador y que devengue hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigente...** (iii) ... la Corte Suprema de Justicia Sala Casación Laboral en la Sentencia de abril 22 de 1998, indico... **"No significa lo anterior que el empleador que haya negado el suministro en vigencia del vínculo laboral, a su terminación quede automáticamente redimido por el incumplimiento, pues ha de aplicarse la regla general en materia contractual de que el incumplimiento de lo pactado genera el derecho a la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable y a favor del afectada.** En otros términos, el empleador incumplido deberá la pertinente **indemnización de perjuicios, la cual como no se haya legalmente tarifada ha de establecerla el juez en cada caso** y es claro que puede incluir el monto en dinero de la dotación, así como cualquier otro tipo de perjuicios que se llegare a demostrar"... (Negrilla fuera de texto) (iv) ...al no existir norma alguna que prohíba hacer la entrega en fechas diferentes a las contenidas en el citado artículo, **entendería esta oficina que lo importante es que el empleador cumpla con la obligación de suministrar la dotación a los trabajadores que tengan derecho a ella en cada cuatro meses en el año, adicionalmente que, si el empleador llegara a suministrar la dotación antes de tiempo exigido, seria por su propia voluntad y en consideración de esta**

oficia se tendría como cumplimiento de la obligación para efecto de prestaciones legales... (Negrilla fuera de texto); (B) También se pronunció el Ministerio de Trabajo sobre la diferencia de **los conceptos de Dotación de calzado y vestido de labor y los Elemento de Protección Personal en su radicado 05EE201712000000036107 del 07 de Julio de 2017**, indicado que ... Es pertinente indicarle que **no puede confundirse la dotación de calzado y vestido de labor con otros elementos de trabajo o con los elementos de protección personal EPP, toda vez que la primera es una prestación social entregada por el empleador previo cumplimiento de las condiciones ya anotadas, mientras que los elementos de protección personal se deben suministrar a todo el personal que lo requiera y cuando lo requiera, sin importar su ingreso o el tiempo que lleve utilizando el elemento...**; (C) Igualmente el Ministerio de Trabajo mediante pronunciamiento con radicado **08SE201912030000009386 del 18 de marzo de 2019**, se pronunció entre otros, sobre la diferencia entre la dotación de calzado y vestido de labor con los elementos de protección personal, reiterando que ... Es pertinente indicarle que **no puede confundirse la dotación de calzado y vestido de labor con otros elementos de trabajo o con los elementos de protección personal EPP, toda vez que la primera es una prestación social entregada por el empleador previo cumplimiento de las condiciones ya anotadas, mientras que los elementos de protección personal se deben suministrar a todo el personal que lo requiera y cuando lo requiera, sin importar su ingreso o el tiempo que lleve utilizando el elemento...**; (D) El artículo 3.1.1. del compilatorio 1072 de 2015 derogó todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector Trabajo que versen sobre las mismas materias, de conformidad con lo preceptuado en la ley 153 de 1987; (E) Según el Ministerio de Trabajo " ... La dotación es una prestación social a la cual tiene derecho el trabajador, y una vez entregada, se entiende que pertenece a este, pues es un beneficio que la ley le concede (Artículo 230 del CST), es así, **que la ley que no contempla la devolución de esta una vez finaliza la relación laboral**. Diferente es en cuanto a la dotación de las empresas de vigilancia privada, en donde la ley sí contempla expresamente la devolución de los uniformes suministrados tal y como se puede evidenciar en el Artículo 94 del Decreto 356 de 1994. (Preguntas frecuentes - Ministerio del trabajo (mintrabajo.gov.co))

En consecuencia, se determina como hechos probados (i) La existencia de la investigada, persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces. (ii) Que la investigada no entregó dotación de calzado y vestido de labor, entre otros, a los trabajadores: Carolina Robledo Carvajal, Adiel Alberto Castro Muñoz, Víctor Alonso Ramirez, Jorge Wilmar Quintero Rincón, Crispulo Fernández, Hector Fabio Campo Aranda. (iii) Que la investigada no entregó dotación completa de calzado y vestido de labor, entre otros, a los trabajadores: Claudia Milena González Pineda, Jessica Alejandra Vivas Almanza, Jhoan Sebastián Arango González, Heriberto Yaimé Torres, Rafael Angel Palacio Arbelaez, Jorge Alonso Palacio Arbelaez, Jose Antonio Blanco, Alexander Murillo, Gerardo de Jesús Mesa Oquendo, Ramon Elías Ladino, Jairo Hernando Tonuzco, Albeiro Londoño Siavato, Hector Ruiz Pérez, Fernando Alonso Flores, Carlos Guillermo García, Nilton Cesar Ladino, Pedro Luis López Barreto, Jhon Janier Galvis Buitrago, Leonardo Bustos Idárraga; ello independientemente de las fechas de entrega de las dotaciones de calzado y vestido de labor, las cuales no se tuvieron en cuenta por el despacho de acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Trabajo en su concepto **11EE202012030000002029** de enero de 2020. Por lo anterior este cargo esta llamado prosperar.

Frente al **cuarto** cargo imputado en donde se le reprocha a la investigada haber incumplido los mandatos legales contenidos en el Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015, toda vez que violo la jornada máxima legal de trabajo de sus trabajadores, sin que mediara autorización para desarrollar trabajo suplementario por parte del Ministerio de Trabajo; observa el despacho que en el escrito contentivo de descargos y alegatos de conclusión vistos a folios 202, 203, 204, 205, 206 y 254, 255, 256 la investigada argumenta ... si bien es cierto la norma advierte sobre la necesidad de tener autorización por parte de la entidad de controlen casos laborales, también es cierto que la misma norma indica " El empleador podrá **disponer el trabajo extra sin permiso del inspector de trabajo cuando exista un motivo de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia** que deban efectuarse en las maquinas o en la dotación de la empresa. Sin embargo, este trabajo deberá cesar inmediatamente se restablecerá el orden...(Negrilla fuera de texto); agregando la investigada que ...En **temas de construcción de obras civiles se presentan varias actividades críticas constructivas donde se requiere de la continuidad del proceso una iniciado, con el propósito garantizar la estabilidad y calidad de la obra**, como en el caso de las estructuras que deben ser fundidas monóticamente puesto que se pueden presentar filtraciones de agua o afectaciones a la estructura principal...; reiterando que ... **estas actividades a veces se ven dilatadas por el clima**, lo que lleva a que se demoren mucho más tiempo de lo previsto, **cabe anotar que llevamos en ola invernal aproximadamente dos años, situación que nos ha afectado con severidad en los tiempos programados para el desarrollo de algunas actividades...**; adicionando que ...**otra situación que nos complico el cumplimiento de los cronogramas fue el paro nacional del año 2022...**; puntualiza que ... **las ultimas dos semanas en algunos casos ha llevado a tomar algunas horas extras...**; por todo lo anterior es... **que por analogía se pueden asimilar o situar de fuerza mayor, caso fortuito o posiblemente generadores de accidentes diversos en la unidad de negocios y del cliente final...** ; justificando legalmente su actuar con el ... artículo 2.2.1.2.1.3 del mencionado Decreto el cual reza lo siguiente: "El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 162 de Código Sustantivo del Trabajo, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio de Trabajo ,por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sen indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las maquinarias o en la dotación de empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro ciñéndose alas indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo... (negrilla y mayúscula fuera de texto), concluyendo que (i) ... la Empresa Promotora Nativa S.A.S., a la cual represento, **labora de forma ocasional y bajo las circunstancias excepcionales no caprichosas y NO caprichosas** cuando los profesionales encargados de los procesos **constructivos evidencien la existencia de un caso fuerza mayor o caso, fortuito...** para lo cual trae a colación la sentencia No. T-326/94 ... (ii) ... frente a jornadas adicionales o complementarias, **el empleador debe evidenciar la existencia de una situación especial para requerir que el trabajador labore horas extras o suplementarias...** (iii) ... ahora bien, teniendo en cuenta que para lograr una mejor coordinación administrativa y observando las diversas situaciones que puedan ocurrir en el desarrollo del proyecto constructivo que la Empresa Promotora Nativa SAS se encuentra a la fecha ejecutando, **nos dispondremos a solicitar el permiso pertinente para la autorización de las horas extras cuando el servicio así lo amerite...**

Teniendo en cuenta los anteriores argumentos y pruebas, procede el despacho a realizar análisis respecto a las horas extras pagadas a los trabajadores evidencias en el expediente frente a la inexistencia de permiso del permiso para laborar horas extras por parte del ministerio de trabajo; observado que a folio 25 la investigada afirma que "... **sobre la programación de los turnos, se aclara que la empresa labora**

en un horario único para todos los empleados (7:00 am a 5:00 pm del L-V y el sábado de 7:00 am a 12:00 m..." y que "...Las horas extras se reportan en la nómina en la casilla de horas extras que se lleven a cabo un sábado un día entre semana **si estamos próximos a la entrega de un inmueble o debemos ofrecer un servicio postventa...**" a folio 42 se observa el registro en nómina de **156 horas extras dentro del mes de marzo de 2022**, a folio 44 se observa el registro en nómina de **101 horas extras dentro del mes de abril de 2022**, a folio 46 se observa el registro en nómina de **184 horas extras dentro del mes de mayo de 2022**, a folio 178 se observa informe de la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Quindío donde informa que la investigada **no se encontró solicitud por parte de la empresa parte Promotora Nativa S.A.S., identificada con NIT 901.164.232-4 para laborar horas extras**, a folio 209 se observan **4 registro de horas extras y recargos del 14/08/2021, 31/08/2021, 15/10/2021 y 30/10/2021 del señor RAMÓN ELÍAS LADINO**, a folio 242 se observa diligencia de testimonio del señor **RAMÓN ELÍAS LADINO** quien manifestó bajo la gravedad de juramento que **no laboro en horas de la noche, en festivos y/o dominicales**, y que **no sabe que es una hora extra por que no lo ha trabajado**.

Por su parte, es necesario precisar que: (A) El Ministerio de Trabajo se pronunció sobre la jornada máxima legal y horas extras en su radico **11EE202012030000006511 de 2020**, indicado sobre la Jornada Máxima Legal y Horas Extras que ... Es importante aclarar que la duración de la jornada ordinaria de trabajo el Artículo 161 del CST, reformado por el Artículo 20 de la Ley 50 de 1990, determina: "Artículo 161. Duración. **La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana**, (...) De lo anterior se desprende que, dentro de la jornada máxima de trabajo, **los empleadores sólo pueden exigir a sus trabajadores ocho horas de trabajo diario como máximo**, cuarenta y ocho semanales (48) ... (B) La OIT, adoptó su primer convenio en 1919, por medio de cual **limitaba las horas de trabajo a ocho diarias** y 48 semanales, y a su vez disponía de periodos de descanso para los empleados. A partir de ese momento, la OIT empieza a crear instrumentos que confieren un marco de regulación sobre la jornada de trabajo y los periodos de descanso diarios, semanales, y las vacaciones anuales, que permiten garantizar la salud mental y física de los trabajadores. (C) **El Ministerio de Trabajo ha sido en enfático en determinar que un trabajador luego de laborar 8 horas diarias se requiere autorización para laborar horas extras**. (D) El artículo 2.2.1.2.3 del Decreto 1072 de 2015, estableció excepciones para laborar hora extras sin autorización del Ministerio de Trabajo, entre otros; por razón de (i) **fuerza mayor**, (ii) **caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente**, (iii) o **cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa**; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. (E) La Corte constitucional en sentencia de unificación jurisprudencial SU449 de 2016 estableció ... Debe tenerse en cuenta, además, la distinción que doctrina y jurisprudencia han hecho entre la **fuerza mayor** y el **caso fortuito**, que, adquiere su mayor interés, dentro del marco de la responsabilidad por riesgo excepcional. Se ha dicho que **la fuerza mayor es causa extraña y externa al hecho demandado; se trata de un hecho conocido, irresistible e imprevisible, que es ajeno y exterior a la actividad o al servicio que causó el daño. El caso fortuito, por el contrario, proviene de la estructura de la actividad de aquél, y puede ser desconocido permanecer oculto, y en la forma que ha sido definido, no constituye una verdadera causa extraña, con virtualidad para suprimir la imputabilidad del daño...** (D) Frente a los criterios anteriores, las actividades descritas por la investigada en sus escritos de descargos y alegatos de conclusión, **no corresponden a una causa extraña al hecho investigadas, las actividades enunciadas son propias del giro normal de negociación de construcción absolutamente previsible y determinables a través de la construcción y valoración de los riesgos** (E) **Según las nominas**

aportadas por la investigada las actividades laborales realizados después de la jornada de trabajo ordinaria sin autorización del Ministerio de Trabajo **no se pueden considerar como ocasionales en circunstancias excepcionales**, luego que aparte de ser absolutamente previsibles, se observa habitualidad en su ejecución, reconocimiento y liquidación para pago.

En consecuencia, se determina como hechos probados (i) La existencia de la investigada, persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces. (ii) La ejecución, reconocimiento y liquidación para pago de horas extras correspondes a **156 horas extras dentro del mes de marzo de 2022, 101 horas extras dentro del mes de abril de 2022, y 184 horas extras dentro del mes de mayo de 2022** (iii) La investigada para las fechas de ejecución, reconocimiento y liquidación para pago de horas extras no tiene vigente autorización del Ministerio de Trabajo para laborar Horas extras. (iv) Las actividades laborales realizados después de la jornada de trabajo ordinaria sin autorización del Ministerio de Trabajo **no se pueden considerar como ocasionales en circunstancias excepcionales**, luego que aparte de ser absolutamente previsibles, se observa habitualidad en su ejecución, reconocimiento y liquidación para pago. (v) La investigada evidencio su disposición a solicitar el permiso de horas extras con la finalidad de lograr una mejor coordinación administrativa las diferentes situaciones que puedan ocurrir en el desarrollo del proyecto constructivo. lo cual lo tomara el despacho como un atenuante en la valoración del monto de la sanción. Por lo cual este cargo está llamado a prosperar y se valora con atenuante.

Frente al **quinto** cargo imputado en donde se le reprocha a la investigada haber incumplido los mandatos legales contenidos en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo concordante con el artículo 3 de la ley 2101 de 2021, toda vez que sobrepaso la duración máxima de la jornada ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales; observa el despacho que en el escrito contentivo de descargos y alegatos de conclusión vistos a folios 202, 203, 204, 205, 206 y 254, 255, 256 anverso la investigada argumenta ... Es claro entonces la obligatoriedad de la aplicación de la norma frente a esta nueva condición de horas de trabajo previstas por el legislador, pero, es claro que esta disminución es de aplicación gradual y NO inmediata, por lo que la primera disminución será a partir del mes de julio de 2023 y así sucesivamente, conforme lo estima la norma ... agregando ... la Empresa Promotora Nativa SAS NO esta infringiendo la norma citada, pues desarrolla la jornada semanal de 48 horas, las cuales prevén ajustar a partir del mes de julio de dela calendada y en forma sucesiva cada año como o indica la Ley 2101 de 2021...

Teniendo en cuenta los anteriores argumentos y pruebas, procede el despacho a realizar análisis respecto a las horas extras pagadas a los trabajadores evidencias en el expediente frente a la inexistencia de permiso del permiso para laborar horas extras por parte del ministerio de trabajo; observado que a folio 25 la investigada afirma que **"... sobre la programación de los turnos, se aclara que la empresa labora en un horario único para todos los empleados (7:00 am a 5:00 pm del L-V y el sábado de 7:00 am a 12:00 m..."** a folio 202 anverso ... **la empresa tiene un horario de trabajo de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m., sábado de 7:00 a.m. a 12:00 m., con una hora de almuerzo y 30 minutos en horas de la mañana para tomar el desayuno, en la tarde se da un receso de 10 minutos...** a folio " ... cabe decir que la Promotora Nativa NO está infringiendo la norma citada, **pues desarrolla la jornada semanal de 48 horas**, las cuales, las cuales se ajustaron al 15 de julio de 2023... "

Por su parte, es necesario precisar que: (A) El Ministerio de Trabajo se pronunció sobre la jornada máxima legal y horas extras en su radicado **11EE202012030000006511 de 2020**, indicado sobre la Jornada Máxima Legal y Horas Extras que ... Es importante aclarar que la duración de la jornada ordinaria de trabajo el Artículo 161 del CST, reformado por el Artículo 20 de la Ley 50 de 1990, determina: "Artículo 161. Duración. **La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, (...)** De lo anterior se desprende que, dentro de la jornada máxima de trabajo, **los empleadores sólo pueden exigir a sus trabajadores ocho horas de trabajo diario como máximo**, cuarenta y ocho semanales (48) ... (B) La OIT, adoptó su primer convenio en 1919, por medio de cual **limitaba las horas de trabajo a ocho diarias** y 48 semanales, y a su vez disponía de periodos de descanso para los empleados. A partir de ese momento, la OIT empieza a crear instrumentos que confieren un marco de regulación sobre la jornada de trabajo y los periodos de descanso diarios, semanales, y las vacaciones anuales, que permiten garantizar la salud mental y física de los trabajadores. (C) La investigada labora diariamente de lunes a viernes de 7 de la mañana a 5 de la tardes para un total de 10 horas, menos 1 hora de almuerzo, 30 minutos de desayuno y 10 minutos de receso en la tarde, esto es 1 hora 40 minutos que se le descuentan a las a las 10 horas antes dichos para arrojar el total de horas diarias laboradas de lunes a viernes de 8.6 horas siendo el número máximo de horas diarias permitidas para laborar sin jornada suplantaría de 8 horas, por lo cual no es cierto que la investigada este cumpliendo con lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, ahora bien frente a concordancia con el artículo 3 de la ley 2101 de 2021 le asiste razón a la investigada luego que esta norma no estaba vigente al momento de la imposición de los cargos.

En consecuencia, se determina como hechos probados (i) La existencia de la investigada, persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces. (ii) Los trabajadores de la investigada laboran mas de 8 horas diarias de lunes a viernes en jornada ordinaria. (iii) El artículo 3 de la ley 2101 de 2021 no estaba vigente al momento de la imposición de los cargos. Por lo cual este cargo No está llamado a prosperar.

Este despacho procede a realizar una valoración jurídica en relación con los hechos probados y los cargos formulados en concordancia con las normas que se mencionan a continuación como argumento de los rezones que fundamental la decisión, con el fin de determinar la objetividad de la violación.

El despacho le reprochó a la investigada el presunto incumplimiento de las normas que a continuación se relacionan:

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, **EL PRIMERO DEBERÁ AL SEGUNDO UNA INDEMNIZACIÓN EN LOS TÉRMINOS QUE A CONTINUACIÓN SE SEÑALAN:**

EN LOS CONTRATOS A TÉRMINO FIJO, EL VALOR DE LOS SALARIOS CORRESPONDIENTES AL TIEMPO QUE FALTARE PARA CUMPLIR EL PLAZO ESTIPULADO DEL CONTRATO; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

(...) (Negrilla y mayúscula fuera de texto)

ARTICULO 161. DURACION. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> **La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana,** que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

(...)

PARÁGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTICULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1o. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003.

PARÁGRAFO 2o. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. <Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA. <Artículo modificado por el artículo 8o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Los {empleadores} obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

DECRETO 1072 DE 2015

ARTÍCULO 2.2.1.2.1.1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario.

1. NI AÚN CON EL CONSENTIMIENTO EXPRESO DE LOS TRABAJADORES, LOS EMPLEADORES PODRÁN, SIN AUTORIZACIÓN ESPECIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, HACER EXCEPCIONES A LA JORNADA MÁXIMA LEGAL DE TRABAJO.

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

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

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

5. CUANDO UN EMPLEADOR VIOLARE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL DE TRABAJO Y NO MEDIARE AUTORIZACIÓN EXPRESA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA HACER EXCEPCIONES, DICHA VIOLACIÓN AÚN CON EL CONSENTIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE SU EMPRESA SERÁ

SANCIONADA DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS LEGALES. (Mayúscula y negrilla fuera de texto)

LEY 2101 DE 2021

ARTÍCULO 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigor de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta Llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

ARTÍCULO 5. Modificación Extensiva. En todos los Artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el Artículo 3.

En consecuencia, procede el despacho a la imposición de la carga pecuniaria bajo el título de sanción que a su vez guarda un elemento que puede denominarse proporcionalidad, componente que relativiza la multa, la gravedad de la inflación y un límite económico.

La sanción cumplirá en el presente caso una función de protección al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y concordantes en materia de normas laborales y de seguridad social

GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Con relación a la función de vigilancia, control y cumplimiento de las normas laborales, el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

“La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen”.

Por su parte el numeral segundo del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue modificado por el artículo séptimo de la Ley 1610 de 2013, establece atribuciones y sanciones, el cual me permito transcribir:

“Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en

la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias”.

Que la Ley 1955 de 2019, en su artículo 49 dispuso que:

“A partir del 1º de enero de 2020, todos los cobros, sanciones, multas, tasas, tarifas y estampillas, actualmente denominados y establecidos con base en el salario mínimo mensual legal vigente (smmlv), deberán ser calculados con base en su equivalencia en términos de la Unidad de Valor Tributario (UVT). En adelante, las actualizaciones de estos valores también se harán con base en el valor de la UVT vigente”. Esta disposición fue reglamentada por el Decreto 1094 de 2020, el cual dispuso el procedimiento para efectuar la conversión del monto de las multas impuestas en el salario mínimo a UVT.

Que, para efectos de determinar la graduación de la sanción con base en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se observa la concurrencia de los siguientes criterios establecidos en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013:

“Graduación de las sanciones. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores”.

Conforme a lo anterior el criterio de graduación que aplica al presente asunto por la conducta del investigado, es el siguiente:

Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados. De la lectura de la norma señalada, resulta claro que hay lugar a la imposición de una sanción pecuniaria por parte de este Despacho, toda vez que la investigada en detrimento de los derechos mínimos e irrenunciables de sus trabajadores, no realizó entrega completa de la prestación social de dotación de calzado y vestido, igualmente omitió su deber legal de solicitar y obtener autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

Beneficio Económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero. La conducta desplegada por la investigada constituye un abuso de derecho, violando normas laborales que impactan los aportes al sistema de seguridad social en menos cabo de la financiación del SGSSI y los derechos de sus trabajadores.

3. Reincidencia en la comisión de la infracción. El despacho desconoce de sanción previas por las mismas infracciones a las normas reprochadas, por lo que no es reincidente.

4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión. La investigada se pronunció en oportunidad frente a las oportunidades de defensa y contradicción que el despacho le brindo, no observándose obstrucción, resistencia o negativa a la investigación.

5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos. No se evidencia por parte de la investigada.

6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes. La investigada desatendió las normas reprochadas desconociendo los mínimos de derechos y garantías laborales de sus trabajadores.

7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.

No se evidencia renuencia por parte de la investigada.

8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas. La investigada no acepto ninguno de los cargos imputados, observando y valorando el despacho su manifestación de voluntad para solicitar, tramitar y obtener autorización para laborar horas extras por parte del ministerio de trabajo.

9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores. El despacho considera que el hecho cierto de desconocer el mínimo de derechos y garantías laborales de sus trabajadores constituye una violación grave a los derechos labores.

CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD PARA LA CUANTÍA DE LA SANCIÓN:

Teniendo en cuenta los criterios de debido proceso constitucional, favorabilidad, proporcionalidad, razonabilidad, atenuantes, daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados, beneficio Económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero, resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión, grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes, el grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes, lo que implica una sanción de hasta 5.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes por incumplimiento a normas ya descritas.

En mérito de lo anterior este despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ABSOLVER a la persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces, por las conductas imputadas en los cargos

primero, segundo y quinto, de conformidad con lo establecido en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: SANCIONAR a la persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces, por el incumplimiento de los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo, imputados en el cargo tercero y por el artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 imputado en el cargo cuarto, de conformidad con lo establecido en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO TERCERO: IMPONER a la persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces, multa equivalente a **215 UVT**, que a la fecha de la resolución equivalentes a **NUEVE MILLONES CIENTO DIECIOCHO MIL QUINIENTOS OCHENTA PESOS (\$9.118.580) MONEDA CORRIENTE COLOMBIANA**, por el incumplimiento de los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo imputados en el cargo tercero y por el artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015 imputado en el cargo cuarto; que tendrán destinación específica a la cuenta asignada por la Dirección del Tesoro Nacional con destino al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL – FIVICOT.

PARAGRAFO PRIMERO: El pago correspondiente a la multa impuesta deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT. La copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtquindio@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, mmosquera@mintrabajo.gov.co y mccgarcia@mintrabajo.gov.co.

PARAGRAFO SEGUNDO: Se advierte que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12 por 100) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR a la persona jurídica **PROMOTORA NATIVA S.A.S.** identificado NIT **901.164.232-4**, con domicilio en el kilómetro 2 vía Aeropuerto El Edén Vereda La Argentina Condominio El Campestre HC El Rancho del municipio de La Tebaida Departamento del Quindío, correo electrónico admonhaciendaselrancho@gmail.com, representado legalmente por el Sr. **JORGE ANDRES GONZALEZ VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía número **1.094.893.542**, o quien haga sus veces y/o los interesados el contenido de la presente resolución, conforme al procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO QUINTO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición ante el funcionario que expide la resolución y el de apelación ante el superior jerárquica Directora Territorial Quindío, de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Dada en Armenia, a los 25 días del mes de septiembre de 2023.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



MARIO IVAN ARIZA GOMEZ

Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos -
Conciliaciones

Revisó y aprobó: AM Torres Cardona

104