



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SE2019726600100003150
		<b>Fecha</b>	2019-10-09 12:36:40 pm
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	D. T. RISARALDA	
	<b>Depen</b>	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COY RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - COMPAÑÍA DE SEGURIDAD TRANSBANK	
<b>Destinatario</b>	CIA. COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK		
<b>Anexos</b>	0	<b>Folios</b>	1
COR08SE2019726600100003150			

Pereira, 09 de octubre 2019

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor (a)  
CLAUDIO ENRIQUE PITA GARCIA  
REPRESENTANTE LEGAL  
COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.  
Calle 19 68 B-76  
Bogotá

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO**

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **CLAUDIO ENRIQUE PITA GARCIA, representante legal y/ o quien haga sus veces COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.**, de la Resolución 0623 del 20 de septiembre de 2019, proferido por el Coordinador Grupo PIVC RC-C

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en ( ) folios, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 9 al 16 de de octubre 2019, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso

Atentamente,

**MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE**  
**Auxiliar Administrativa**

**Anexo: Seis (6) folios.**

Transcriptor. Elaboró: Ma. Del Socorro S.

Ruta: C:/Documents and Settings/Admón/Escribano/Oficio.doc

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



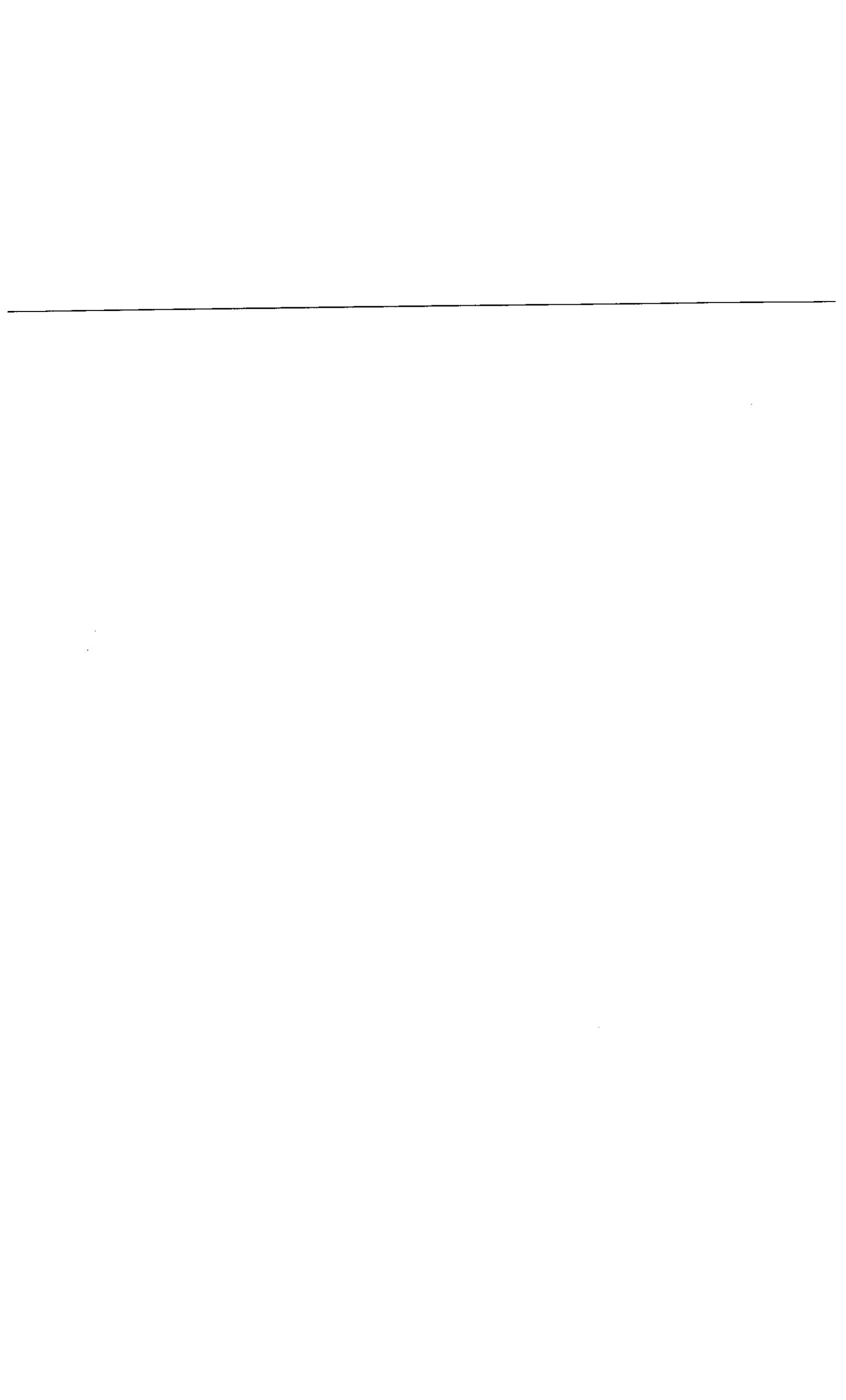
@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Pereira, calle 19 9-75 Ps. 4,y  
5.Palacio Nacional.  
Dosquebradas, CAM Of. 108  
Sta. Rosa Calle 13 14-62 Of. 108  
Ed. Balcones de la Plaza.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)







El empleo  
es de todos

Mintrabajo

	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SE2019726600100003150
		<b>Fecha</b>	2019-10-09 12:36:40 pm
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	D. T. RISARALDA	
	<b>Depen</b>	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN DE SEGURIDAD	
<b>Destinatario</b>	CIA. COLONBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK		
<b>Anexos</b>	0	<b>Folios</b>	1
COR08SE2019726600100003150			

Pereira, 09 de octubre 2019

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor (a)  
JOSE ORLANDO MUÑOZ VALENCIA  
Presidente UNTRAG4S  
Barrio Venus 1 Manzana 3 Casa 6  
Dosquebradas

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO**

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **JOSE ORLANDO MUÑOZ VALENCIA**, de la Resolución 0623 del 20 de septiembre de 2019, proferido por el Coordinador Grupo PIVC RC-C

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en ( ) folios, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 9 al 16 de de octubre 2019, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso

Atentamente,

MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE  
Auxiliar Adminsitrativa

Anexo: Seis (6 ) folios.

Transcriptor. Elaborò. Ma. Del Socorro S.

Ruta. C:/ Documents and Settings/Admón/Escritorio/Oficio doc

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol

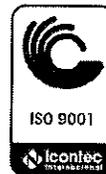


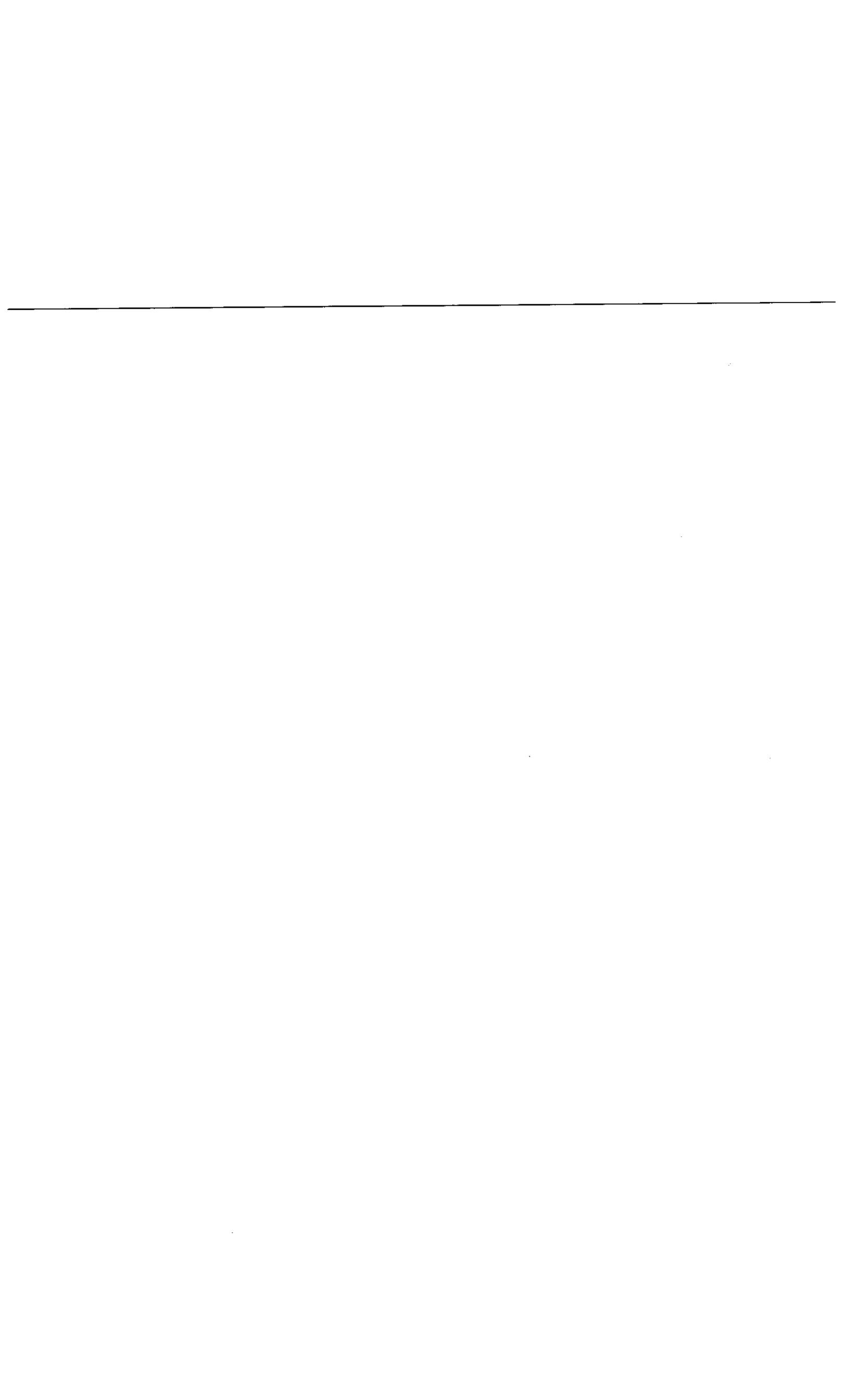
@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**  
Pereira, calle 19 9-75 Ps. 4,y  
5.Palacio Nacional.  
Dosquebradas, CAM Of. 108  
Sta. Rosa Calle 13 14-62 Of. 108  
Ed. Balcones de la Plaza.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)







Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 0623  
(20 de septiembre de 2019)

**“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”**

**EI SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA, CONTROL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS Y CONCILIACION DE LA DIRECCION TERRITORIAL RISARALDA.**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 del 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015.

**I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, identificada con NIT 900170865-7 representada legalmente por Claudio Enrique Pita Garcia, y/o quien haga sus veces, ubicada en la avenida de las Américas No 41-08, en la ciudad de Bogotá, y avenida 30 de agosto No 87-188 en la ciudad de Pereira, correo electrónico [departamento.juridico@co.g4s.com](mailto:departamento.juridico@co.g4s.com) y teniendo en cuenta los siguientes

**II. HECHOS**

El día 10 de enero de 2018, con Radicado N°.11EE2018726600100000095 se recibe queja de los señores UNTRAG4S, a fin de solicitar intervención urgente para evitar la presunta violación a los derechos sindicales por parte de la empresa G4S Cash Solutions Colombia LTDA, en la ciudad de Pereira, desconociendo la normatividad vigente en Colombia, así como los acuerdos firmados con la Organización Internacional del Trabajo. Las presuntas violaciones y abusos sindicales y laborales a los que se refieren son: Jornadas laborales largas, Almuerzos a deshoras, No reconocimiento de compensatorios, Llamadas a descargos sólo a los afiliados del Sindicato, Faltas al debido proceso, Sanción injustificada al presidente seccional.

Mediante Auto N°.00277 del 07 de febrero de 2018, este despacho comisionó a la Inspectora de Trabajo Islena Marcela Colorado Zapata, para realizar visita a la empresa G4S Cash Solutions Colombia LTDA.

Con fecha 14 de marzo de 2018 y radicado 08SE2018726600100000814 se comunica mediante Auto de Trámite de Averiguación Preliminar al Sr. Héctor Jaime Llano Valencia, representante legal de la empresa G4S Cash Solutions Colombia LTDA.

Mediante Auto 1075 del 4 de mayo de 2018 se reasigna el conocimiento del caso al Dr. Francisco Javier Mejía Ramírez, dado que a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Islena Marcela Colorado Zapata se le concedió licencia no remunerada mediante Resolución N°.00270 del 2 de mayo de 2018.

Con auto No 599 de fecha 12 de marzo de 2019, se realiza reasignación de expediente, comisionando a la inspectora de trabajo y SS Lina Marcela Vega Montoya.

A través de auto 900 de fecha 1 de abril de 2019, se le comunica al señor Claudio Enrique Pita, representante legal de la empresa G4S Cash Solutions Colombia LTDA la existencia de mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio, acto administrativo que se comunica mediante oficio 08SE2019726600100000938 de fecha 3 de abril de 2019.

Con auto No 1069 del 17 de abril de 2019, se inicia procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos, acto administrativo notificado por aviso enviado el día 6 de mayo de la presente calenda y publicado en la página web del Ministerio de trabajo el mismo día.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Mediante radicado 11EE2019726600100002189 de fecha 24 de mayo de 2019, se recibe escrito de descargos del señor Felipe Moreno Noreña, representante legal de la empresa, segundo suplente del gerente según certificado de cámara de comercio, de la empresa G4S Cash Solutions Colombia LTDA.

Por escritura pública No 704 de la Notaría 12 de Bogotá, del 24 de mayo de 2019, inscrita el 28 de mayo de 2019, con el número 02470483 del libro IX, la sociedad cambio su nombre de G4S CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA por el de COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.

Con auto 1627 de fecha 30 de mayo de 2019, se profiere auto de pruebas, comunicado a la empresa con oficio 08SE2019726600100001584, enviado por 4 72.

El día 26 de junio de 2019, con auto 02020 se cierra la etapa probatoria y corre traslado para alegar, comunicado mediante oficio 08SE20197266600100001899 de fecha 27 de junio de 2019

Mediante radicado 11EE2019726600100002810 del 4 de julio de los corrientes, el doctor Juan Pablo López Moreno, apoderado de la empresa, presentó renuncia al poder especial conferido, en los términos del art.69 del código de procedimiento civil y 76 del código general del proceso, aplicado analógicamente al trámite administrativo por remisión expresa del artículo 306 de la ley 1437 de 2011, en el escrito refiere que la empresa fue informada de la renuncia al poder anexando copia del oficio.

### III. FORMULACIÓN DE CARGOS

A través del Auto No. 1069 del 17 de abril de 2019, este despacho formuló cargos y ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la referida empresa; los cargos imputados fueron:

**"CARGO PRIMERO**

*Presunta violación al artículo 115 del Código sustantivo del trabajo al no dar aplicación a lo reglamentado en cuanto al debido proceso disciplinario a los trabajadores en el año 2018.*

**CARGO SEGUNDO**

*Presunta violación a los artículos 162 No 2 inciso final del código sustantivo del trabajo en cuanto a que no dio aplicación a lo contemplado en dichas disposiciones normativas en lo tendiente a entregar registro de trabajo suplementario a los trabajadores.*

**CARGO TERCERO**

*Presunta violación a los artículos los artículos 161, 162 No 2 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a que no dio aplicación al limite establecido para el trabajo suplementario"*

### IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Aportadas por parte de la empresa:

1. Certificado de Existencia y Representación Legal y copia del Rut.
2. Reglamento Interno de Trabajo.
3. Resolución N° .002247 de 08 de agosto de 2017, por el cual se da Autorización de Horas Extras.
4. Listado de personal, especificando nombre completo, número de identidad, dirección de domicilio, número telefónico y correo electrónico o mail.
5. Hacen referencia a la copia de las nóminas y desprendibles de pago de salarios de los meses de noviembre y diciembre de 2017, enero y febrero de 2018. Sin embargo, en la revisión se observa que únicamente incluyen las nóminas del año 2017, quedando pendientes los desprendibles de pago y las nóminas del año 2018.
6. Planillas de pago individual detallada de seguridad social de diciembre 2017 y enero 2018.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

7. Copia del cronograma en los cuales se basaron los turnos de trabajo de personal de diciembre de 2017.
8. Copia del cronograma en los cuales se basaron los turnos de trabajo de personal de enero de 2018.
9. Copia del cronograma en los cuales se basaron los turnos de trabajo de personal de febrero de 2018.
10. Copia del reglamento interno de trabajo y constancias de socialización del mismo.
11. Listado de las personas a las cuales se les practicó diligencia de descargos.
12. Copia de la resolución 002247 del 8 de agosto de 2017, correspondiente a la autorización para horas extras.
13. Copia del procedimiento disciplinario del Sr. William Sánchez (a solicitud del sindicato) y del Sr. José Orlando Muñoz.
14. Resolución No 006526 del 20 de diciembre de 2018, por medio de la cual se autoriza laborar horas extra.
15. Copia de nómina de los meses de noviembre, diciembre de 2018, enero, febrero y marzo de 2019.
16. Relación de trabajo suplementario laborado en el mes de noviembre y diciembre de 2018, enero, febrero y marzo de 2019.

Aportadas por parte de los quejosos:

1. Copia de los procesos disciplinarios del señor Jaime de Jesús Correa.
2. Copia de la sentencia de tutela de fecha 21 de mayo de 2017 proferida por el juzgado sesenta y uno penal municipal con funciones de control de garantía de Bogotá, radicado 110014088020180070-00

Practicadas de oficio:

1. Visita administrativa de fecha 13 de marzo de 2018.
2. Declaraciones juramentadas a los señores William de Jesús Sánchez Ramírez, Jhon Fredy Betancur López y José Orlando Valencia.

#### V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Con radicado interno 11EE2019726600100002189 de fecha 24 de mayo de 2019, el señor Felipe Moreno Noreña, representante legal de la empresa presentó descargos en los cuales manifiesta:

*"CARGO PRIMERO: Presunta violación del artículo 115 del CST*

*En primer lugar, debe indicarse que según lo dispuesto en el auto de formulación de cargos existe una vulneración de lo dispuesto en el artículo 115 del CST debido a que "a su juicio" las sanciones impuestas a los señores José Muñoz, Wilson Carvajal y Jaime Correa, se encuentran sin el lleno de requisitos" circunstancia que implica entonces que el Ministerio del Trabajo ha declara -sic- que las sanciones son ilegales y por ende esta defiendo -sic- un conflicto de orden jurídico que escapa de sus competencias.*

*Así mismo, de manera incongruente señala que el procedimiento establecido en el Reglamento Interno no se encuentra ajustado a los presupuestos jurisprudenciales, sin embargo, no indica la razón de esta infundada afirmación circunstancia que permite entender que la manifestación dada es a todas luces contraria a la realidad.*

*Así mismo, el declarar la ilegalidad del Reglamento Interno excede de las facultades propias del procedimiento sancionatorio disciplinario adelantado, pues el Ministerio de Trabajo solo tiene competencia para pronunciarse sobre estos aspectos cuando se este incurso en el trámite de objeciones, de otro lado cualquier aspecto que escape de este procedimiento debe ser resuelto por el Juez Ordinario Laboral mas no por la Coordinación de IVC.*

*De igual manera, en caso de existir pronunciamientos de orden judicial, los mismos no pueden ser tenidos como ciertos en un procedimiento sancionatorio, pues si no existe facultad para dirimir conflictos jurídicos, tampoco exista la facultad de imponer sanciones disciplinarias extensivas a las providencias judiciales, pues si estas no contemplan tal posibilidad, no le es dado al Ministerio iniciar una sanción por un asunto zanjado por otra autoridad.*

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

*CARGO SEGUNDO: Presunta violación del inciso final del artículo 162 del CST*

*Según la Coordinación existe la obligación de entregar los registros de horas extras según lo reglado en el numeral 2 del artículo 162 del CST el cual afirma:*

*Con lo anterior, se puede afirmar que el trabajador tiene derecho a pedir copia de la relación de las horas extras laboradas, sin embargo, no se impone una obligación automática para el Empleador de otorgar todos los días una copia del trabajo suplementario, pues no se señala un término fijo como días, semanas o meses, pero si una obligación de entregarlas cuando estas sean solicitadas.*

*Así mismo, es necesario indicar que si lo que se busca es conocer la forma en la que estas se encuentran liquidadas, esta información reposa de manera detalladas en los desprendibles de nómina, como la Coordinación lo pudo observar.*

*CARGO TERCERO: Presunta violación a los artículos 161, 162 y 167 del CST.*

*Frente a este punto, es necesario aclarar que no puede precisarse incumplimiento en lo dispuesto en el artículo 161 y 167, pues se argumenta que existe un exceso en la jornada suplementaria, mas no en la distribución de horas de trabajo (interrupción) o de la jornada ordinaria, situación que implica la imprecisión del cargo formulado, lo que no solo lleva a la ineficacia de la acusación frente a los artículos mencionados, sino también a lo dispuesto en el 161 pues se formuló cargos como una unidad normativa mas no de forma separada, lo que conlleva a la atipicidad de la conducta reprochada.*

*En caso que se desestime el dilsate cometido por la Coordinación, es necesario recordar que el objeto social de mi representada es el transporte de valores, el cual consta de diferentes factores que son imposibles de prever, esto es el trafico de la ciudad, la alta incidencia del hurto y movimientos de orden financiero, lo que implica en ocasiones la extensión de la jornada, pues al tratarse de una unidad blindada, no es posible hacer un relevo de la tripulación, pues esto implicaría dejar al descubierto el dinero, haciendo que exista una elevada posibilidad de hurto.*

*Esta misma situación sucede en caso de que se presente trafico pesado no es posible abordar a la nueva tripulación ya que no se trata de lugares seguros, así mismo no podría abandonarse el vehículo en un sitio diferente al autorizado, pues se exponen los dineros a un siniestro inminente.*

#### **PETICIONES**

*Demostrado el evidente cumplimiento de la normatividad laboral, solicito de manera muy respetuosa a su despacho, se ordene el ARCHIVO de la presente investigación."*

### **VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3811 de 2018.

Después de revisar y analizar detalladamente las etapas del Procedimiento en particular, todas las Pruebas disponibles, y determinar que todas las Actuaciones Procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad y cumpliendo lo ordenado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede este despacho a resolver el respectivo Procedimiento Administrativo.

#### **A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS**

Respecto del análisis y valoración de todo el material probatorio obrante en el expediente como lo son las pruebas decretadas, practicadas y las allegadas a la actuación durante este procedimiento observemos lo siguiente con relación a cada uno de los cargos formulados:

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Al respecto del cargo primero, afín con la presunta violación al artículo 115 del Código sustantivo del trabajo al no dar aplicación a lo reglamentado en cuanto al debido proceso disciplinario a los trabajadores en el año 2018. Obran en el expediente:

Copia del reglamento de trabajo aportado por la empresa en el cual en el artículo 68 del mismo puede leerse:

*"ARTICULO 68: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, como a dos representantes de su organización sindical si este es sindicalizado"*

En declaraciones juramentadas recepcionadas los trabajadores manifiestan:

El señor William de Jesús Sánchez Ramírez expuso:

*"PREGUNTADO.-Sírvase manifestar al despacho si conoce el reglamento de trabajo? CONTESTO: si, lo he leído PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho si conoce el procedimiento para la imposición de sanciones y cómo es? CONTESTO: pues, se de las llegada tarde de los otros no, para las llegadas tardes, para la primera un llamado de atención verbal, a la segunda un llamado de atención escrito, creo que a la tercera un memorando y una suspensión y a la cuarta cancelación de contrato . PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho si a usted le han impuesto alguna sanción disciplinaria? CONTESTO: si. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho como fue el procedimiento que utilizo la empresa en la sanción disciplinaria que le impusieron? CONTESTO: notificación diciéndome el día de descargos, descargos me preguntaron como aquí nombre cedula, si conocía las funciones, y que narrara los hechos de la falta y después la sancion. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho si la empresa permite en la diligencia de descargos que usted este acompañado de otra persona? CONTESTO: esto fue recién creado el sindicato, ellos si permitieron la presencia de dos funcionarios del sindicato".*

El señor José Orlando Muñoz Valencia manifestó:

*"PREGUNTADO.-Sírvase manifestar al despacho si conoce el reglamento de trabajo? CONTESTO: si, las partes que he leído PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho si la empresa le entrego y socializo el reglamento de trabajo? CONTESTO: cuando ingrese no recuerdo eso fue hace casi 20 años, pero se encuentra publicado en la compañía PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho si conoce el procedimiento para la imposición de sanciones y cómo es? CONTESTO: si claro, a ver habría que hablar de dos partes la primera antes de la creación del sindicato (4 de diciembre de 2017) antes de esa etapa se hacían los descargos en la empresa y generalmente si la empresa comprobaba que era un error humano o una falla del empleado, se procedía a una sanción de uno o dos días dependiendo de la falta o un llamado de atención, después de la creación del sindicato, este tipo de faltas era motivo suficiente para el despido de los empleados pues así ocurrió con nueve compañeros aproximadamente. El procedimiento sigue siendo igual la citación a descargos acompañado por dos compañeros del sindicato cuando la empresa lo permite, pero sin embargo se ha evidenciado muchísimas faltas al debido proceso y han sido despedidos. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho cuales son esas faltas al debido proceso de las que habla? CONTESTO: una podría ser falta de pruebas contundentes para juzgar o despedir a una persona, en otros casos no se han dado los permisos para acompañar en los descargos. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho según usted cuales serían las pruebas contundentes que se deberían tener en cuenta? CONTESTO: las pruebas contundentes serían las pruebas de un acto o por decir cómo le explico ósea la prueba reina, por ejemplo en la empresa despidieron un muchacho supuestamente, porque estaba hurtando dinero en el área de procesos y nunca se le comprobó realmente que el estaba hurtando dinero de ese lugar, solamente se tuvo en cuenta unos tipos de comportamiento que el tuvo en esos momentos, pero jamás se le encontró con el dinero hurtado supuestamente. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho si conoce la escala de sanciones a imponer? CONTESTO: la conozco según el reglamento interno de trabajo, pero en el caso de los nueve compañeros despedidos aproximadamente esta no se ha aplicado".*

Y por su parte Jhon Fredy Betancur López dijo:

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

"PREGUNTADO.-Sírvese manifestar al despacho si conoce el reglamento de trabajo? CONTESTO: si PREGUNTADO.-Sírvese manifestar al despacho si conoce el procedimiento para la imposición de sanciones y cómo es? CONTESTO: si, si usted comete una falta le hacen llamado de atención verbalmente, si la vuelve a cometer la le llaman la atención verbalmente, la tercera es por medio escrito, y la cuarta sanción por unos días máximo creo que por 8 días. PREGUNTADO.- Sírvese manifestar al despacho si a usted le han impuesto alguna sanción disciplinaria? CONTESTO: no me acuerdo, tuve un llamado de atención y creo que me sancionaron uno o dos días eso hace por ahí dos o tres años. PREGUNTADO. - Sírvese manifestar al despacho como fue el procedimiento que utilizó la empresa en su llamado de atención y sanción? CONTESTO: ellos me llamaron a descargos fueron claros en decir que si estaba de acuerdo con lo escrito, que si quería agregar algo a lo escrito en el documento y por último me preguntaron que si conocía el reglamento y que si era consciente de la falta. Quedaron de notificar como a los 8 días o algo así la decisión de sanción, creo que si me sancionaron por el daño de un carro. PREGUNTADO. - Sírvese manifestar al despacho si la empresa permite en la diligencia de descargos que usted este acompañado de otra persona? CONTESTO: en ese momento fuimos nosotros solos porque no había sindicato ahora si van con un compañero sindical".

De igual forma se cuenta en el acervo probatorio con la sentencia de tutela de fecha 21 de mayo de 2017 proferida por el juzgado sesenta y uno penal municipal con funciones de control de garantía de Bogotá, radicado 110014088020180070-00, en la que se tutela el derecho al señor José Oriando Muñoz Valencia y la que puede leerse

*" de la orfandad probatoria que se aprecia en el sustento de las sanciones impuestas al accionante se advierte que la entidad vinculada se basó en su posesión dominante sobre el trabajador y lo sanción (sic) sin darle la oportunidad de defenderse ni de impetrar los recursos de ley, al menos de reposición justificando su actuación con el dicho de que el trabajador no compareció con los acompañantes miembros del sindicato, cuando la prueba oportuna muestra lo contrario, que no fue concedido los permisos sindicales por parte de la entidad accionada para asistir a la diligencia de descargos del señor MUÑOZ VALENCIA vulnerando sin lugar a duda sus derechos de defensa y debido proceso"*

Continuando con el estudio de material probatorio obrante se analizará aquel relacionado con el segundo y tercer cargo formulado los cuales tienen que ver con trabajo suplementario.

Aporta la empresa nóminas de pago de salarios correspondientes a los meses de noviembre de 2018 a marzo de 2019 en la que se puede apreciar el pago de horas extras entre ellos:

NOMBRE	Noviembre No horas	Diciembre No horas	Enero No horas	Febrero No horas
Jhon Jairo Betancur	105,57	117,49	97,4	94,57
Carlos Arturo Ospina	173,06	120,6	150,15	157,57
Leidy Francely Morales Bañol	146,2	155,83	143,32	146,49
Edwin Ossa Hernández	75,82	100,73	79,07	105,65
Oscar Augusto Ramos	109,53	146,94	130,69	
Jonathan Andrés mejía Olarte	162,06	175,49	99,49	

Es así como puede apreciarse que efectivamente los trabajadores laboran horas extras y en el mes algunos más de 48 horas mensuales.

Sin olvidar lo ya analizado en la formulación de cargos en donde, al analizar las planillas de pago aportadas (acumuladas de concepto por empleado) del año 2017, vistos en el CD anexos G4S pdf, se determina que los valores cancelados por concepto de horas extras diurnas y nocturnas son demasiado elevados siendo en algunos casos mayor al sueldo, como el caso del señor Jhon Fredy Betancur Lopez quien en el mes de junio recibió por concepto de horas extra el valor de \$711003 y de sueldo \$662.683, de

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

igual manera se aprecia que al hacer las operaciones matemáticas con los datos reportados se puede concluir que los trabajadores de la empresa laboran más de las horas extras mensuales permitidas.

De igual manera aporta la empresa querellada dos resoluciones de aprobación para laborar horas extras en las que se autoriza hasta dos (2) diarias, las que no podrán superar de doce (12) a la semana por el término de un (1) año, es así que en la Resolución N°.002247 de 08 de agosto de 2017 y otra autorización Resolución N°.006526 de 20 de diciembre de 2018, lo que lleva a determinar que por lo menos desde mediados del mes de agosto al 20 diciembre de 2018 la empresa laboró horas extra sin la debida autorización expedida por este ente Ministerial.

#### B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

Se procede a realizar la valoración jurídica de los cargos formulados en relación con las normas en que se soportan con el fin de exponer los argumentos jurídicos que desvirtúen o mantengan las imputaciones:

##### El primer cargo formulado fue:

*"Presunta violación al artículo 115 del Código sustantivo del trabajo al no dar aplicación a lo reglamentado en cuanto al debido proceso disciplinario a los trabajadores en el año 2018".*

El artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo el cual establece:

*"ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite".*

Así mismo, no puede olvidarse que en Sentencia C-593 de 2014, la Corte Constitucional estipuló:

*"... el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso". En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato "no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)". Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente "no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados". En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que "la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor".*

Así mismo plantea:

*"Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, "(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus."*

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

*Finalmente establece:*

*"En relación con el análisis del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, señaló que la disposición debía ser interpretada acorde con el texto constitucional, y por tanto, la obligación de escuchar previamente al trabajador, en el caso de aplicarse alguna sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, implica el respeto de las garantías propias del debido proceso, las cuales fueron enunciadas en la parte considerativa de esta providencia".*

Hechas las anteriores aclaraciones, se puede determinar una vez realizado el análisis probatorio, que la empresa a pesar de lo manifestado por ella en el escrito de descargos no cumplió la ley. No es el Ministerio ni estos funcionarios quienes determinen la validez o no de las sanciones, lo censurable es la no aplicación o vulneración de la ley laboral; es claro que la norma rectora establece como debe desarrollarse el proceso disciplinario, además de tener presente que la Corte Constitucional establece como deben los operadores disciplinarios actuar a fin de no vulnerar el debido proceso, y es claro para este despacho que la empresa no cuenta con un procedimiento establecido en su reglamento de trabajo que se ajuste a los postulados antes mencionados, tan así que la empresa fue vencida en acción de tutela en donde le dejan claro su vulneración.

No obstante, en las declaraciones recibidas puede establecerse que por lo menos en lo que respecta al acompañamiento en la diligencia de descargos de los miembros de la organización sindical, la empresa ya lo permite, pero no se observa en el documento de reglamento de trabajo, un procedimiento acorde con la protección al debido proceso tal y como lo establece la sentencia constitucional.

Por lo anterior se conminará a la empresa a fin de que ajuste su reglamento interno a lo dispuesto en la sentencia de constitucionalidad.

**El segundo cargo formulado es:**

*"Presunta violación a los artículos 162 No 2 inciso final del código sustantivo del trabajo en cuanto a que no dio aplicación a lo contemplado en dichas disposiciones normativas en lo tendiente a entregar registro de trabajo suplementario a los trabajadores"*

El artículo 162 del código sustantivo del trabajo establece:

*"ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.*

...

*2. <Numeral modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al {empleador} llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.*

*El {empleador} esta obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro".*

Con relación a este es necesario establecer que de conformidad con lo analizado en el acápite anterior se pudo demostrar que la empresa querellada laboró horas extras por lo menos desde mediados del mes de agosto al 20 diciembre de 2018 sin la debida autorización expedida por este ente Ministerial, lo que constituye vulneración a la ley laboral.

Ahora bien, al contrario de lo planteado por la empresa la obligación de entregar relación de trabajo suplementario al trabajador no es a solicitud del trabajador como lo interpreta la empresa, pues la norma en ningún lado así lo establece, ella ordena:

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

"El {empleador} esta obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro".

Así las cosas, se puede determinar que la empresa se encuentra contrariando lo dispuesto en la normatividad laboral, por cuanto no entrega al trabajador la relación de horas extras laboradas, la cual por expresa disposición legal debe hacerse sin que medie solicitud por parte del trabajador y por ello será objeto de sanción.

Con relación al **tercer cargo formulado** a la empresa el cual es:

"Presunta violación a los artículos los artículos 161, 162 No 2 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a que no dio aplicación al límite establecido para el trabajo suplementario".

Las normas antes mencionadas establecen:

"**Artículo 161. Duración.** Modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana

...

**Artículo 162. Excepciones en determinadas actividades.**

...

2. Modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

...

**Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo.** Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

**Artículo. Límite del trabajo suplementario.** Artículo adicionado por el artículo 22, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplie por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras." (Subrayado y resaltado fuera de texto).

Como ya se analizó en el acápite anterior, al hacer el análisis de los registros y documentales presentadas, se pudo establecer que hay trabajadores como:

NOMBRE	Noviembre No horas	Diciembre No horas	Enero No horas	Febrero No horas
Jhon Jairo Betancur	105,57	117,49	97,4	94,57
Carlos Arturo Ospina	173,06	120,6	150,15	157,57
Leidy Francely Morales Bañol	146,2	155,83	143,32	146,49
Edwin Ossa Hernández	75,82	100,73	79,07	105,65

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Oscar Augusto Ramos	109,53	146,94	130,69
Jonathan Andrés mejía Olarte	162,06	175,49	99,49

Quienes en un mes laboran hasta 173.06 horas sobrepasando estrepitosamente el límite establecido, tanto en la normatividad laboral como en el permiso otorgado por el Ministerio del Trabajo, recordando además que como se dijo y se evidenció en el análisis, la empresa laboró por lo menos 4 meses sin autorización. .

Conviene subrayar que en el escrito de descargos la empresa argumenta que existe un exceso en la jornada suplementaria, mas no en la distribución de horas de trabajo (interrupción) o la jornada ordinaria, situación esta que no prueba, más, aporta no sólo con el escrito de descargos, sino con anterioridad unas nóminas de pago, en las que se establece claramente que se cancelan unos valores por concepto de horas extras diurnas o nocturnas, y en algunos casos este valor es mayor al del salario ordinario vgr el caso del señor Jhon Fredy Betancur López quien en el mes de junio recibió por concepto de horas extra el valor de \$711003 y de sueldo \$662.683.

En el anterior análisis se puede determinar que existe vulneración a la normatividad transcrita, lo que genera sanción por el cargo formulado.

#### C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

La sanción cumplirá en el presente caso una función de protección al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y concordantes en materia laboral, específicamente en lo que se refiere al trabajo suplementario, en donde la misma ley genera unos límites y unos requisitos para hacerlo y la empresa investigada no cumplió.

Considera el despacho de conformidad con la función de policía administrativa que nos otorga la Ley 1610 de 2013, que la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, identificada con NIT 900170865-7, no dio aplicación y cumplimiento a las siguientes disposiciones: artículo 161, 162, 167 contenidas en el código sustantivo del trabajo, al exceder el límite de horas extras permitidas y más aún hacerlo sin que mediara autorización del Ministerio del trabajo para ello, aparte de no entregar al trabajador relación de las horas extras laboradas. Posición que obedece al resultado del análisis de todo el material probatorio arrimado a la investigación, en relación con los tres cargos formulados en el Auto No. 1069 del 17 de abril de 2019, y lo hace objeto de la sanción de multa, las cuales tendrán destinación específica el SENA.

Simultáneamente y en razón de la **función preventiva** de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, función la cual tiende a que se cumpla a cabalidad las normas sociolaborales, adoptando medidas que protejan los derechos del trabajo y así evitar posibles conflictos entre empleadores y trabajadores, al igual que promover acciones de cumplimiento que redunden en beneficio de ambas partes, este despacho **CONMINARA** al empleador a que en un término no mayor a tres meses ajuste su reglamento de trabajo de conformidad con lo establecido en sentencia C593 de 2014. **so pena de la imposición de sanciones pecuniarias por el no acatamiento de esta conminación.**

#### D. GRADUACION DE LA SANCIÓN

Teniendo en cuenta la ley 1610 de 2013 la cual, en su artículo 7, modificó el numeral 2 del artículo 486 del código sustantivo del trabajo establece:

*"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 (5000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente."*

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Según el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013:

*"Artículo 12. 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"*

Para el caso en particular del querellado y 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:

"...

- 1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.*

...

- 6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.*

..."

Los cuales se deben entender en los siguientes sentidos, inicialmente como quedó demostrado en este Procedimiento Administrativo Sancionatorio que el investigado no atendió en un grado de prudencia y diligencia al momento de aplicar las normas legales puesto que no dio aplicación a lo contenido en las disposiciones legales que regulan el trabajo suplementario, poniendo en peligro el interés jurídico tutelado por estas normas por el legislador.

En consecuencia

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO. CONMINAR** a la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, identificada con NIT 900170865-7 representada legalmente por Claudio Enrique Pita Garcia, y/o quien haga sus veces, ubicada en la avenida de las Américas No 41-08, en la ciudad de Bogotá, y avenida 30 de agosto No 87-188 en la ciudad de Pereira, correo electrónico [departamento.juridico@co.g4s.com](mailto:departamento.juridico@co.g4s.com), para que en un término no mayor a tres meses ajuste su reglamento de trabajo de conformidad con lo establecido en sentencia C593 de 2014. **so pena de la imposición de sanciones pecuniarias por el no acatamiento de esta conminación.**

**ARTÍCULO SEGUNDO: SANCIONAR** a la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, identificada con NIT 900170865-7 representada legalmente por Claudio Enrique Pita Garcia, y/o quien haga sus veces, ubicada en la avenida de las Américas No 41-08, en la ciudad de Bogotá y avenida 30 de agosto No 87-188 en la ciudad de Pereira, correo electrónico [departamento.juridico@co.g4s.com](mailto:departamento.juridico@co.g4s.com), por infringir el contenido del artículo 162 No 2 inciso final del código sustantivo del trabajo, de acuerdo al cargo segundo formulado.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

**ARTICULO TERCERO: IMPONER** a la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, identificada con NIT 900170865-7 una multa de quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, equivalente a **DOCE MILLONES CUATROCIENTOS VEINTIÚN MIL SETECIENTOS CUARENTA PESOS (\$12.421.740) MONEDA CORRIENTE**, que tendrán destinación específica al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

**PARAGRAFO:** Advertir que en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida.

**ARTÍCULO CUARTO: SANCIONAR** a la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, identificada con NIT 900170865-7 representada legalmente por Claudio Enrique Pita Garcia, y/o quien haga sus veces, ubicada en la avenida de las Américas No 41-08, en la ciudad de Bogotá, y avenida 30 de agosto No 87-188 en la ciudad de Pereira, correo electrónico [departamento.juridico@co.g4s.com](mailto:departamento.juridico@co.g4s.com), por infringir el contenido del artículos 161, 162 No 2 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo al cargo tercero formulado.

**ARTICULO QUINTO: IMPONER** a la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, identificada con NIT 900170865-7 una multa de quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, equivalente a **DOCE MILLONES CUATROCIENTOS VEINTIÚN MIL SETECIENTOS CUARENTA PESOS (\$12.421.740) MONEDA CORRIENTE**, que tendrán destinación específica al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

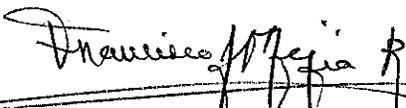
**PARAGRAFO:** Advertir que en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida.

**ARTÍCULO SEXTO: NOTIFICAR** a la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, identificada con NIT 900170865-7 representada legalmente por Claudio Enrique Pita Garcia, y/o quien haga sus veces y/o los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

**ARTÍCULO SEPTIMO: INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los veinte (20) días del mes de septiembre del año dos mil diecinueve (2019).

  
**FRANCISCO JAVIER MEJÍA RAMÍREZ**  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – COORDINADOR

Elaboró/Transcriptor: Lina Marcela V.  
Revisó/ Aprobó: F J Mejía.