



El empleo es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 065E202172000100005906

Fecha: 2021-12-06 07:14:46 am

Remitente: Sede: D. T. RISARALDA

GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
Depen: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN

Destinatario: BAGUER SAS

Anexos: 0

Folios: 1



Favor hacer referencia a este número al dar respuesta



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

Pereira, 06 de diciembre 2021

Señor
FABIAN ENRIQUE BARRERA RUIZ
Representante Legal
BAGUER S.A.S.
Centro Industrial y Logístico San Jorge Bodega 66
Anillo Vial Km 7 Vía Palenque Florida Blanca
Girón Santander

**ASUNTO: NOTIFICAR AVISO RESOLUCION 00654 del 12 de noviembre 2021
Rad. 02EE2020410600000059862**

Respetado Señora

Por medio de la presente se **NOTIFICAR POR AVISO** al (a) señor (a) **FABIAN ENRIQUE BARRERA RUIZ, Representante Legal BAGUER S.A.S.**, de la Resolución 00654 del 12 de noviembre 2021, proferida por la Coordinadora Grupo PIVC RC-C

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (7) folios por ambas caras, 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 06 al 13 de diciembre 2021, 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: Siete (7) folios por ambas caras.

Transcriptor, Elaboró: Ma. Del Socorro S.
Ruta: C:/Documents and Settings/Admin/ Escritorio/Oficio doc

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX 3779999

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

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



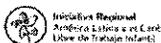
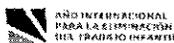
@mintrabajoco

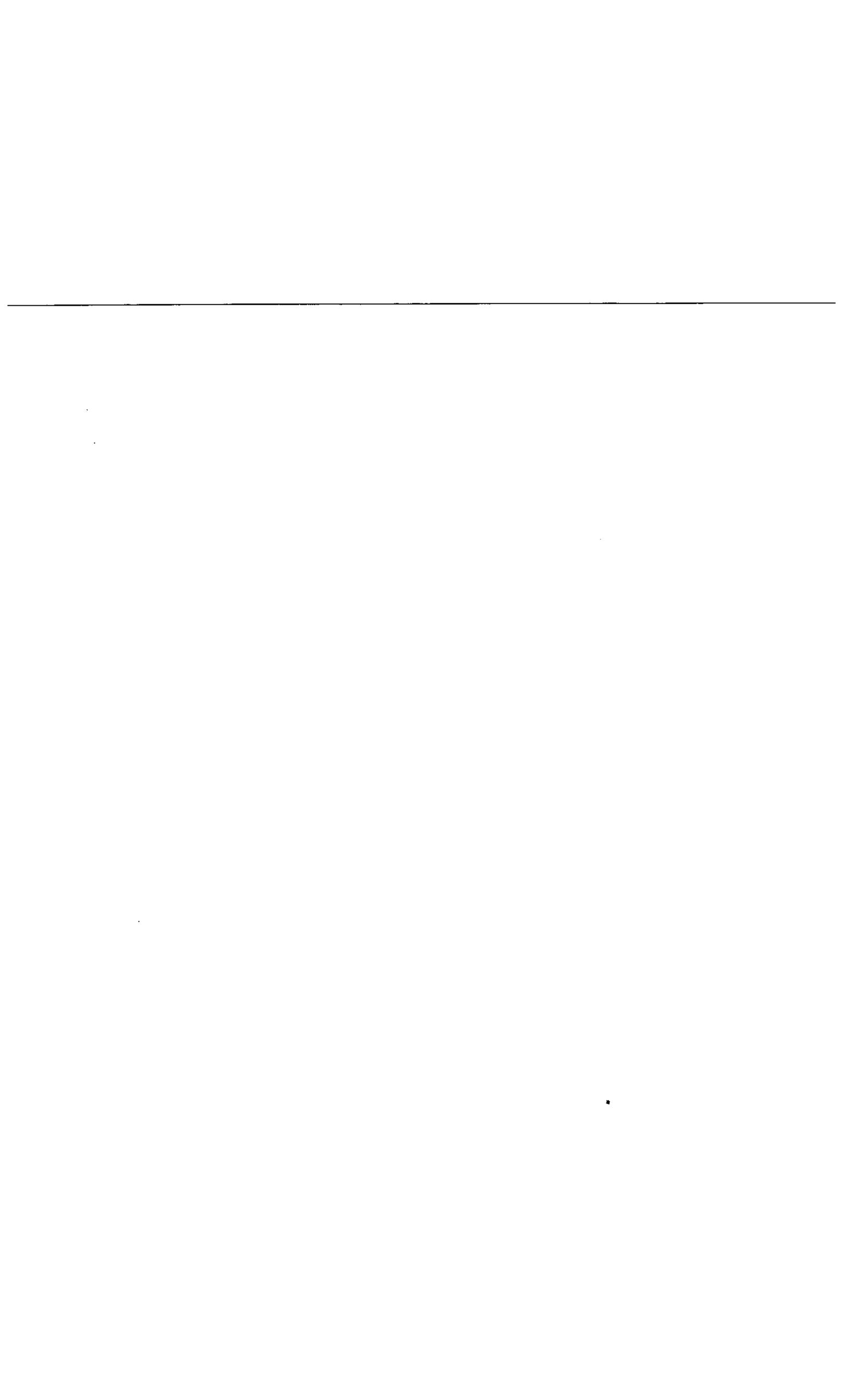


@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol







El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 065E2021726600100005907
Fecha: 2021-12-06 07:14:50 am

Remitente: Sede: D. T. RISARALDA

GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
Depen: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN

Destinatario LUZ FRANCO

Anexos: 0 Folios: 1



Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Pereira, 06 de diciembre 2021

Señora
LUZ ADRIANA FRANCO CAÑÓN
Calle 28 No. 7 – 15 Apartamento 402
Pereira



ASUNTO: NOTIFICAR AVISO RESOLUCION 00654 del 12 de Noviembre
Rad. 05EE2020726600100002270
QUERELLADA: BAGUER S.A.S.

Respetado Señora

Por medio de la presente se **NOTIFICAR POR AVISO** al (a) señor (a) **LUZ ADRIANA FRANCO CAÑÓN**, de la Resolución 00654 del 12 de noviembre 2021, proferida por la Coordinadora Grupo PIVC RC-C

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (7) folios por ambas caras, 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 06 al 13 de diciembre 2021, 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: Siete (7) folios por ambas caras.

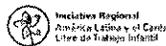
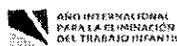
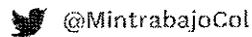
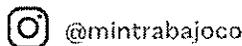
Transcriptor. Elaboró. Ma. Del Socorro S.
Ruta: C:\Documents and Settings\Admin\Escritorio\Oficio.doc

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX 3779999

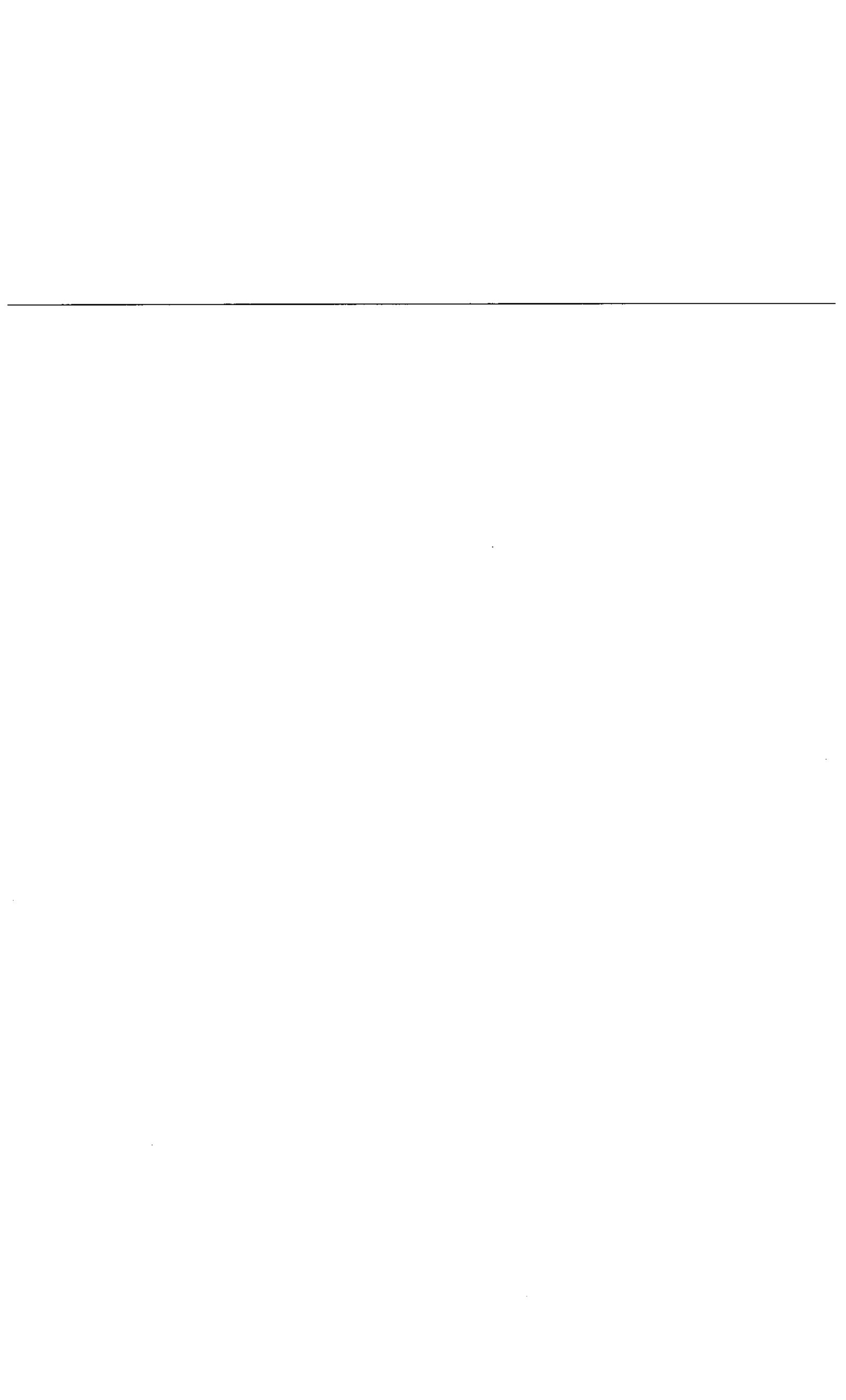
Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



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





ID 14859052

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE RISARALDA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -
CONCILIACIÓN - TERRITORIAL**

Radicación: 02EE2020410600000059862

Querrelado: BAGUER S.A.S

RESOLUCION No. 00654

(Pereira, 12 noviembre de 2021)

"Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014 y Resolución 3811 de 2018.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa BAGUER S.A.S. con NIT 804006601 – 0 empresa representada legalmente por la señora Carmen Elisa Guerrero Vega identificada con cédula de ciudadanía número 63345968 o quien haga sus veces con dirección de domicilio principal en el centro industrial y logístico San Jorge bodega 66 anillo vial kilómetro 7 vía Palenque Floridablanca en el municipio de Girón Santander, teléfono 3003870181, correo electrónico notificaciones@baguer.com.co de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

Mediante PQRSD con radicado interno número 02EE2020410600000059862 del 4 de agosto de 2021 se presentó queja en contra de la empresa BAGUER S.A.S en la cual se denunció presuntas irregularidades de carácter laboral relacionadas con no reconocimiento ni pago de horas extras, dominicales ni festivos, así como realizar descuentos de nómina no autorizados. (Folios 1 a 16).

Mediante auto No. 1825 del 10 de diciembre de 2020 se inició averiguación preliminar en contra de la empresa referenciada, asignando para la práctica de las siguientes pruebas a la doctora Wanda Yadhira Ceron: (folios 17 y 18):

1. Solicitar copia del certificado de existencia y representación legal no mayor a 30 días, a cada una de las empresas.
2. Solicitar copia del RUT
3. Solicitar al empleador copias de las nóminas y los desprendibles de pago de salarios de los meses de junio a diciembre de 2020 y lo corrido del año 2021 de los trabajadores de los establecimientos de comercio ubicados en la ciudad de Pereira, en los que se detalle ingresos, salarios, descuentos, número de horas extras laboradas y pago de las mismas, novedades de los trabajadores vinculados a la empresa.
4. Resolución de Autorización expedida por el Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

5. Solicitar al empleador copia del pago de la seguridad social integral-pensión de los meses junio a diciembre de 2020 y lo corrido del año 2021 de los trabajadores de los establecimientos de comercio ubicados en la ciudad de Pereira
6. Solicitar al empleador el pago de prima de servicios del año 2020.
7. Solicitar al empleador el pago de los intereses a las cesantías del año 2020.
8. Solicitar al empleador el pago de las cesantías del año 2020.
9. Citar a tres de los trabajadores relacionados en el listado suministrado por la empresa para adelantar diligencia de declaración.
10. Practicar visita administrativa especial en las instalaciones de empresa.

A través del oficio con radicado interno número 08SE20217266001000001902 del 22 de abril de 2021 se envió la comunicación del auto de averiguación preliminar tal y como consta en los folios 19 a 24 del expediente.

El día 27 de mayo de 2021 la señora María Elizabeth Arenas Amado en calidad de representante legal de la empresa aportó la totalidad de documentos solicitada por el despacho. (Folios 26 a 45 y USB).

Ante una novedad administrativa respecto a la incapacidad que presenta la doctora Wanda Yadhira Ceron, se reasignó el conocimiento del caso a la funcionaria Jessica Alvarez Cifuentes el día 6 de octubre de 2021 y mediante el auto No. 1733, debidamente comunicada el día 7 de octubre de 2021 con radicado interno 08SE2021726600100005034. (Folios 46 y 47).

El día 25 de octubre de 2021 y con oficios con radicado interno número 08SE2021726600100005189, 08SE2021726600100005190 y 08SE2021726600100005192 se citó a declarar a tres trabajadores escogidos aleatoriamente de la lista suministrada por la empresa, es decir, a los señores Andres Eduardo Moncada, Claudia Lorena Marin Molina y Katuska González. (Folios 48 a 52).

El día 26 de octubre de 2021 la empresa BAGUER S.A.S envió comunicado electrónico informando que el señor Andres Eduardo no se encontraba vinculado en la empresa. (Folio 53).

El día 26 de octubre de 2021 se practicó visita administrativa especial, la cual fue atendida por los señores Sheyla Silva quien se desempeña como Regional Nacional Administrativa y el señor Brayan Botello en calidad de administrador del punto Stirpe de la ciudad de Pereira. (Folio 54).

Con radicado interno número 08SE2021726600100005256 del 27 de octubre de 2021 se citó a declarar al señor Alejandro Rafael Gómez García. (Folios 55 y 56).

El día 29 de octubre de 2021 se practican las declaraciones a los señores Claudia Lorena Marin Molina y Katuska González, en la cual una de las trabajadoras mencionó que el señor Alejandro Rafael Gómez García también citado, ya no laboraba para la compañía. (Folio 57 y 58).

El día 29 de octubre de 2021 la representante legal de la empresa Baguer S.A.S presentó los siguientes documentos solicitados en la visita administrativa especial (folio 60 y medio magnético cd):

1. Nómina de salarios del mes de septiembre y primera quincena de octubre de 2021.
2. Soporte de transferencia bancaria de nómina del mes de septiembre de 2021.
3. Soporte de transferencia bancaria de nómina de la primera quincena de octubre de 2021.

El día 2 de noviembre de 2021 mediante radicado interno número 08SE2021726600100005340 se citó para rendir declaración a la señora Luisa Fernanda Marulanda Peláez, diligencia que fue llevada a cabo el día 5 de noviembre de 2021. (Folios 61 a 63).

El día 9 de noviembre de 2021 con radicado interno número 08SE2021726600100005460 ~~4~~ 08SE2021726600100005491 se envía a las partes del proceso, es decir, querellante y querellado, invitación

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

para participar en el plan de protección del trabajo decente y promoción de la legalidad laboral. (Folios 64 a 67).

El día 10 de noviembre de 2021, la querellante presentó escrito con radicado interno número 11EE2021726600100005411 con referencia: "Desistimiento expreso PQRSD". (Folio 68).

En la fecha indicada en el párrafo anterior, la empresa BAGUER S.A.S a través de su representante legal presentó: "Compromiso con la cultura de la legalidad laboral." (Folios 69 y 70).

El día 12 de noviembre de 2021 se presenta en las instalaciones del Ministerio del Trabajo la señora Sheyla Silva en calidad de regional nacional administrativa (autorizada mediante poder por la representante legal Maria Elizabeth Arenas Amado con cedula de ciudadanía 60351363) con el fin de suscribir: "Compromiso de cumplimiento y mejora" (Folios 71 a 78).

En virtud de lo expuesto se precede a realizar lo siguiente,

III. ANALISIS PROBATORIO:

Para dar inicio al análisis probatorio, es necesario conocer el origen de las actuaciones administrativas, las cuales radicaron en la PQRSD del 4 de agosto de 2021, en la cual se denunció a la empresa BAGUER S.A.S, manifestando entre otros:

"... deseo saber si esta bien mi liquidación, en la empresa cuando empezó la pandemia nos suspendieron el contrato, en el mes de abril nos dieron una ayuda de 300 mil pesos, cuando regresamos al trabajo 1 de junio nos dicen que era adelanto de prima y solo recibimos 200 mil pesos de prima, cuando en ningún momento se realizó un acuerdo con el empleador, donde no pagan los dominicales como es por ley, donde me retiré cuando cumplí un año y me descontaron de esa liquidación pagos de inventarios por valor de \$550mil pesos, al retomar el trabajo al próximo mes, nunca me dieron el restante de esto, donde estábamos trabajando de 7:45am a 7:30pm sin pago de horas extras y auxilio de transporte que solo lo daban a fin de mes, me liquidaron \$1400 por siete años de trabajo donde me tocó pelear mi liquidación que me la dieron 20 días después del retiro..."

Una vez conocida la queja trascrita, procede el despacho a iniciar averiguación preliminar, la cual fue debidamente comunicada a la empresa y en virtud de esto, la compañía ejerciendo su derecho de defensa y contradicción presentó: nómina de salarios de los meses de junio a diciembre de 2020 y de enero a marzo de 2021, planilla de pago de seguridad social, pago de prima de servicios del año 2020, pago de intereses a las cesantías del año 2020, consignación de cesantías, listado de empleados, cámara de comercio, RUT, resolución de autorización para laborar horas extras No. 369 de 2020.

Complementando la información anterior, se pronunció sobre las pruebas aportadas, así:

Al numeral 3: Se allegan copias de las tirillas de nóminas y desprendibles de pago de salarios de los meses de junio a diciembre de 2020 y de lo corrido del año 2021 de los trabajadores que laboran en la ciudad de Pereira donde se observan los detalles solicitados y el pago de horas extras.

Los soportes y/o transferencias bancarias de pago de nómina no se pueden discriminar por zonas o ciudades, por lo que se adjuntan archivos por quincenas y meses, de las transferencias de nómina hechas por la empresa de todo su personal dada la obligación que le apremia de cumplir con el requerimiento del Ente Ministerial. (Los archivos fueron clasificados así: El número 4 corresponde al personal comercial; el número 5 al administrativo y el número 22 a venezolanos -extranjeros)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Al numeral 4: Se adjunta la Resolución No. 369 de 2020 mediante la cual el Ministerio del Trabajo autoriza una vez más a la empresa laborar horas extras.

Al numeral 5: Se allegan las planillas de pago de aportes del año 2020 y de lo corrido del 2021 del personal solicitado.

Al numeral 6: Se allegan soportes de pago de la prima del año 2020 cuya discriminación se encuentra en las tirillas.

Al respecto se aclara que la prima de servicios de junio de 2020 se canceló en 2 pagos, pues debido al confinamiento obligatorio y a la emergencia sanitaria Decretada por el Gobierno Nacional por el Covid-19, la empresa con acuerdo con sus trabajadores, adelantó parte de dicho concepto en el mes de abril, en beneficio de estos, cancelando el restante en junio como corresponde. La prima de servicios de diciembre de 2020 se canceló en un solo pago de manera normal.

Así mismo, informamos que los soportes y/o transferencias bancarias de pago de la prima de servicios no se puede discriminar por ciudades ni zonas y en consecuencia debemos enviar los de todo el personal en cumplimiento del requerimiento del Ente Ministerial.

Al numeral 7: Se allegan soportes de pago de los intereses a las cesantías del año 2020 de cada trabajador de la zona de Pereira cuya discriminación se encuentra en las tirillas.

El soporte o transferencia bancaria se envía con la misma anotación, en este aparecen todos los colaboradores de la empresa, pues no se puede discriminar por ciudades.

Al numeral 8: Se allegan tirillas de pago de las cesantías del año 2020 de cada trabajador de la zona de Pereira cuya discriminación se encuentra en las misma y se adjuntan las planillas de pago de cesantías del personal solicitado.

...

Para terminar, manifestamos de la manera más respetuosa al Ministerio que con la documental adjunta se podrá evidenciar el cumplimiento de mi representada de las obligaciones laborales para con sus trabajadores, así como el cumplimiento en el pago de horas extras, razón por la cual solicitamos se archive la presente "Averiguación Preliminar" por no existir fundamentos fácticos y jurídicos para seguir con la misma."

Revisados los soportes documentales presentados por la empresa, es claro para el despacho que la empresa efectivamente paga horas extras y recargos dominicales como se evidencia en el siguiente ejemplo de un trabajador escogido aleatoriamente:

1,088,116,977 HOYOS MONTOYA DIANA MARCELA		CONTRATO		27,364	
AÑO: 2021 MES: 2					
CONCEPTO	DESCRIPCION	DEVENGADO	DEVENGADO		
1	SALARIO ORDINARIO	121,137.00	0.00		
7	AUXILIO TRANSPORTE	14,104.00	0.00		
501	DED SALUD	0.00	4,545.00		
508	DED PENSION	0.00	4,845.00		
TOTALES		135,241.00	9,390.00	TOTAL A PAGAR	125,841.00
AÑO: 2021 MES: 3					
CONCEPTO	DESCRIPCION	DEVENGADO	DEVENGADO		
1	SALARIO ORDINARIO	608,529.00	0.00		
7	AUXILIO TRANSPORTE	106,464.00	0.00		
126	RECARGO DOMINICAL	50,822.00	0.00		
128	HORAS EXTRAS DIURNAS	123,020.00	0.00		
501	DED SALUD	0.00	44,856.00		
508	DED PENSION	0.00	44,856.00		
TOTALES		1,328,835.00	89,762.00	TOTAL A PAGAR	1,199,049.00

A su vez se encuentra el acta de visita administrativa especial la cual fue atendida por los señores Sheyla Silva quien se desempeña como Regional Nacional Administrativa y el señor Brayan Botello en calidad de administrador del punto Stirpe de la ciudad de Pereira, en dicha diligencia se dejó constancia de la jornada laboral indicando que tenían turnos rotativos, de 9:00am a 7:00pm y de 11:00am a 8:00pm y que para el trabajo suplementario contaban con autorización del Ministerio del Trabajo.

Adicionalmente en el ítem de observaciones del acta de visita se preguntó al trabajador si laboraba dominicales y si son debidamente remunerados, para lo cual respondió: "Siempre pagan dominicales."

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Frente al pago de la prima, se encuentra en medio magnético el soporte de las transferencias realizadas a los trabajadores, en dos pagos, el primero que se registra como anticipo y el segundo como excedente, sin encontrar en este punto irregularidad alguna.

Ahora, los trabajadores en sus respectivas declaraciones no contradijeron los soportes documentales aportados por la empresa, por el contrario, confirman el cumplimiento de las obligaciones de carácter laboral por parte de su empleador, así:

La señora Katuska González Martínez expresó:

"CONTESTO: PREGUNTADO: *Sírvase manifestar al Despacho cuánto tiempo lleva laborando con la empresa* **CONTESTO:** *Entre el 29 de enero de 2021, es decir aproximadamente 9 meses* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho su jornada laboral explicando detalladamente días que labora y horario habitual* **CONTESTO:** *Trabajo 6 días a la semana porque libramos uno y mi horario es de 8 horas* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si labora horas extras, cuantas al día y con qué frecuencia* **CONTESTO:** *Sí, esporádicas, máximo dos horas en el día.* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al despacho si cuenta con algún registro por escrito del tiempo suplementario* **CONTESTO:** *La administradora de la tienda nos avisa con el tiempo el día que vamos a trabajar tiempo adicional, y ella misma lleva el registro de control para entregarlo a los superiores y que nos las paguen* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al despacho si las horas extras son debidamente remuneradas acorde a lo que usted trabaja* **CONTESTO:** *Sí.* **PREGUNTADO:** *Sírvase explicar al despacho desde el inicio de la pandemia cuales han sido las modificaciones a su contrato, tales como suspensión de contrato, pagos parciales de prima, deducciones no autorizadas, licencias no remuneradas* **CONTESTO:** *No han cambiado* **PREGUNTADO:** *Sírvase explicar al despacho cuantos domingos trabaja al mes y si son remunerados* **CONTESTO:** *Tres domingos al mes y uno se descansa, entre semana siempre tengo un día de descanso* **PREGUNTADO:** *Sírvase explicar al despacho si la empresa paga correctamente las prestaciones sociales, esto es prima de servicios, consigna las cesantías, paga intereses a las cesantías, otorga vacaciones* **CONTESTO:** *Sí, por eso es que me gusta la empresa* **PREGUNTADO:** *Sírvase explicar al despacho que descuentos realiza la empresa en cada nómina y si estos son autorizados por usted* **CONTESTO:** *Solo los descuentos de Ley, lo normal.* **PREGUNTADO:** *¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración?* **CONTESTO:** *No."*

La señora Claudia Lorena Marín Molina manifestó:

"PREGUNTADO: *Sírvase manifestar al Despacho cuánto tiempo lleva laborando con la empresa* **CONTESTO:** *Pues inicié en febrero de este año, antes ya había trabajado con ellos* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho su jornada laboral explicando detalladamente días que labora y horario habitual* **CONTESTO:** *Normalmente trabajamos de lunes a domingo con un compensatorio entre semana y descansamos un domingo al mes, mi horario es de 9:45am hasta las 8:00pm con dos de almuerzo.* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si labora horas extras, cuantas al día y con qué frecuencia* **CONTESTO:** *No. Se laboran las ocho horas* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al despacho si cuenta con algún registro por escrito del tiempo suplementario* **CONTESTO:** *Nosotros cuando laboramos horas extras el jefe de uno se lo reporta al jefe de zona* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al despacho si las horas extras son debidamente remuneradas acorde a lo que usted trabaja* **CONTESTO:** *Sí, nunca he tenido problemas con eso* **PREGUNTADO:** *Sírvase explicar al despacho desde el inicio de la pandemia cuales han sido las modificaciones a su contrato, tales como suspensión de contrato, pagos parciales de prima, deducciones no autorizadas, licencias no remuneradas* **CONTESTO:** *Como llevo desde el mes de febrero, no ha existido nunca modificación a mi contrato de trabajo* **PREGUNTADO:** *Sírvase explicar al despacho cuantos domingos trabaja al mes y si son remunerados* **CONTESTO:** *Laboro tres domingos y me dan día de descanso entre semana y descanso un domingo* **PREGUNTADO:** *Sírvase explicar al despacho si la empresa paga correctamente las prestaciones sociales, esto es prima de servicios, consigna las cesantías, paga intereses a las cesantías, otorga vacaciones* **CONTESTO:** *Sí* **PREGUNTADO:** *Sírvase explicar al despacho que descuentos realiza la empresa en cada nómina y si estos son autorizados por usted* **CONTESTO:** *Que yo haya visto en la nómina no me realizan descuentos adicionales a los de ley.* **PREGUNTADO:** *¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración?* **CONTESTO:** *No."*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

La señora Luisa Fernanda Marulanda Peláez declaró:

"PREGUNTADO: *Sírvase manifestar al Despacho cuánto tiempo lleva laborando con la empresa*
CONTESTO: *3 años y 4 meses desde el 7 de julio de 2018* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho su jornada laboral explicando detalladamente días que labora y horario habitual* **CONTESTO:** *Laboro de lunes a domingo con un día de descanso y los turnos son rotativos, a veces se entra a la hora de apertura a las 8:30 y salgo a las 6:00pm con dos horas de almuerzo* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si labora horas extras, cuantas al día y con que frecuencia* **CONTESTO:** *El tema del comercio es muy relativo, ellos los autorizan y si no se va uno a la hora que es, una hora extra máximo dos si es fin de semana y si es entre semana una si mucho* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al despacho si cuenta con algún registro por escrito del tiempo suplementario* **CONTESTO:** *Por escrito no, esta en el sistema las marcaciones de huella o el que quiera llevar el control aparte lo puede hacer* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al despacho si las horas extras son debidamente remuneradas acorde a lo que usted trabaja* **CONTESTO:** *Si* **PREGUNTADO:** *Sírvase explicar al despacho desde el inicio de la pandemia cuales han sido las modificaciones a su contrato, tales como suspensión de contrato, pagos parciales de prima, deducciones no autorizadas, licencias no remuneradas* **CONTESTO:** *Se suspendió y se hizo pago de la quincena del mes de marzo y nos adelantaron la prima y nos pagaron las vacaciones durante dos meses y todo lo iban informando mediante los administradores y jefes de zona* **PREGUNTADO:** *Sírvase explicar al despacho cuantos domingos trabaja al mes y si son remunerados* **CONTESTO:** *Son rotativos, y se trabaja dos domingos con un día de descanso entre semana* **PREGUNTADO:** *Sírvase explicar al despacho si la empresa paga correctamente las prestaciones sociales, esto es prima de servicios, consigna las cesantías, paga intereses a las cesantías, otorga vacaciones* **CONTESTO:** *Si, todo* **PREGUNTADO:** *Sírvase explicar al despacho que descuentos realiza la empresa en cada nómina y si estos son autorizados por usted* **CONTESTO:** *Si de pronto hay algún descuento adicional, si claro, es autorizado* **PREGUNTADO:** *¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración?* **CONTESTO:** *No, es una empresa muy buena y todo es muy legal."*

Como puede observarse, la empresa BAGUER S.A.S se encuentra dando cumplimiento a la legislación laboral que en el siguiente acápite se presentará, sin embargo y dando cumplimiento a los lineamientos para el ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo, en cumplimiento de la "Política Pública de Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo -PIVC: Comprometidos con el Trabajo Decente 2020-2030" la empresa suscribió un compromiso de cumplimiento y mejora en los siguientes términos:

Acciones preventivas:

TEMAS	RESULTADOS A LOGRAR	EVIDENCIA	FECHA DE ENTREGA	
1	Horas extras	Comprobar que la empresa continúa pagando horas extras de conformidad con la legislación laboral (mes de noviembre y primera quincena mes de diciembre)	Registro de horas extras	El 22 de diciembre de 2021
2	Prestaciones sociales	Verificar el continuo cumplimiento del pago de las prestaciones sociales del personal retirado desde el mes de octubre hasta los primeros diez días del mes de diciembre	Comprobante del pago de las prestaciones sociales	El 22 de diciembre de 2021

Por lo expuesto, este despacho considera que no existe mérito para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio, sin embargo y en aras de continuar con el ejercicio de nuestras funciones de inspección vigilancia y control, se conminará a lo contemplado en el cuadro ya relacionado.

Finalizando este análisis probatorio, debe tenerse en cuenta que la querellante desistió de la queja presentada, expresando:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

"Teniendo en cuenta que el asunto ya fue tratado en audiencia de conciliación llevada a cabo el día 3 de diciembre de 2020 con el doctor Felipe Ospina Vega en la que se firmó la constancia número 100, es mi deseo de manera libre y espontánea desistir expresamente del proceso en contra de la empresa BAGUER S.A.S, con radicado 02EE2020410600000059862 del 4 de agosto de 2020."

Quedando claro por tanto, que a la fecha no es pertinente adelantar actuaciones administrativas posteriores, como formulación de cargos, por cuanto la queja que dio origen a la averiguación preliminar surtida ya fue desvirtuada y a su vez desistida expresamente por la peticionaria.

Pasa ahora el despacho ahora a analizar las normas que inicialmente se consideraban trasgredidas por la empresa.

IV. 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, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3811 de 2018.

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, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3811 de 2018.

Después de revisar y analizar detalladamente la etapa de Averiguación Preliminar del caso en particular, todas las Pruebas allegadas y practicadas, 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 la respectiva Averiguación Preliminar.

Procede el despacho a transcribir las normas presuntamente violadas por la empresa BAGUER S.A.S en cuanto a lo manifestado en la PQRSD con radicado interno número 02EE2020410600000059862 del 4 de agosto de 2021, así:

En cuanto a horas extras, el código sustantivo del trabajo en concordancia con el decreto 1072 de 2015, establece:

"ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

2. <Numeral modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>
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} está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro."

El Decreto 1072 de 2015, menciona:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

"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. 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."*

Como se expuso en el ítem anterior la empresa cuenta con la resolución de autorización para laborar horas extras No. 369 de 2020 y a su vez en las nóminas de salarios se ven reflejados dichos pagos.

Respecto a los presuntos descuentos, los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo, exponen:

"ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}: Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial..."

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

<Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

..."

En las declaraciones de los trabajadores, estos fueron claros en determinar que la empresa solo descuenta los de ley y uno de ellos expresó que, si había algo adicional, estos eran debidamente autorizados, por lo tanto, no contempla el despacho que exista una violación a la norma antedicha.

Referente a los dominicales, los siguientes artículos de Código Sustantivo del Trabajo, exponen:

"ARTICULO 173. REMUNERACION. <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ~~eso~~ mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

...

ARTICULO 174. VALOR DE LA REMUNERACION.

1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.

2. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado."

En igual sentido, los valores de los dominicales se observan en las nóminas de salarios y los trabajadores declararon que efectivamente se pagan y se otorga un día de descanso.

En lo relacionado con la prima de servicios, el artículo 306 ibidem expone:

"Prima de Servicios.

Artículo 306. Principio General.

Toda empresa (de carácter permanente) está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, (excepto los ocasionales o transitorios), como prestación especial, una prima de servicios.

En los documentos aportados, claramente se evidenció el pago de la prima de servicios en dos pagos, lo cual fue permitido por el Ministerio del Trabajo en atención a la emergencia sanitaria y a las graves consecuencias económicas que afectaron a las empresas a nivel nacional.

Adicional a todo lo expuesto, es necesario anotar que la querellante presentó desistimiento expreso de la petición y por su parte la empresa querellada aportó compromiso con la cultura de la legalidad laboral y suscribió en el despacho de la inspectora asignada para la práctica de las pruebas: "Compromiso de cumplimiento y mejora de BAGUER S.A.S" por consiguiente, este despacho considera procedente archivar la presente Averiguación Preliminar bajo advertencia de acuerdo con las facultades compiladas en la Resolución 772 de 2021 que se relacionan a continuación:

Convenio 81 OIT Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) expone:

"Artículo 17

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un **aviso previo**, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.

2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de **advertir y de aconsejar**, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento" (Subrayado y negrita fuera del texto).

La ley 1610 DE 2013 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral" establece:

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

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

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

..."

El Decreto 4108 de 2011, establece en el numeral séptimo del artículo 30 lo siguiente:

"ARTÍCULO 30. Funciones de las Direcciones Territoriales. El Ministerio del Trabajo tendrá direcciones territoriales, las cuales dependerán funcionalmente de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y cumplirán las siguientes funciones:

7. Planear, programar y ejecutar, en su jurisdicción, las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo, migraciones laborales, salud ocupacional y seguridad en el trabajo, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo."

El artículo 6 la Resolución 2143 de 2014 dispone que los directores territoriales tendrán las siguientes funciones:

- "...
15. Desarrollar acciones a nivel territorial con los diferentes actores sociales que contribuyan a la generación de una cultura de cumplimiento de las obligaciones legales, en materia de trabajo, empleo, seguridad y salud en el trabajo y derechos fundamentales del trabajo.
(...)
 1. Participar en la promoción de la celebración de acuerdos de mejora entre empleadores y trabajadores o por sectores económicos y realizar el seguimiento respectivo.
 2. Participar en la elaboración y suscribir el acuerdo de formalización laboral con uno o varios empleadores, previo visto bueno del despacho del viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, según lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes.
 3. Conformar mesas de trabajo que permitan asesorar sobre el cumplimiento de las normas laborales a los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales para prevenir o superar los conflictos laborales."

Así mismo el artículo 7 dispone que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones:

- "...
1. Desarrollar programas de asistencia preventiva a las empresas y establecimientos, con el fin de que se dé cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo, empleo y seguridad social en pensiones y riesgos laborales y así mitigar y disminuir la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales.
 2. Realizar la asistencia preventiva mediante el diálogo, la concertación y la celebración de acuerdos entre las partes para la solución de conflictos individuales y colectivos en el trabajo, mejorar la convivencia y el clima laboral.
 3. Promover la suscripción de acuerdos de mejora en las condiciones de empleo y trabajo y realizar el respectivo seguimiento.
 4. En la asistencia preventiva, capacitar a empleadores y trabajadores sobre las disposiciones legales en materia laboral, empleo, seguridad social en pensiones y riesgos laborales."

La Resolución 345 del 11 de febrero de 2020 "Por la cual se adopta la Política Pública de Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo -PIVC: Comprometidos con el Trabajo Decente 2020 - 2030" establece como ejes orientadores de las decisiones y acciones los siguientes principios, entre otros:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

1. *Prevalencia de los Derechos Fundamentales: En las relaciones laborales prevalecerá la aplicación y el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, sobre cualquier otra norma o formalidad. La Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo continuará ajustando sus decisiones a los principios, valores, normas y derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política, así como en los instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad.*

1. *Principio Protector: Las autoridades deben propende por la protección de la parte más débil de las relaciones laborales, en aras de generar condiciones de equidad y propiciar actuaciones justas. El deber de protección al trabajo por parte del Estado supone que la institucionalidad genere y desarrolle mecanismos que permitan una capacidad de respuesta ágil y oportuna en el amparo y garantía de ejercicio tanto de libertades, como de derechos, en el relacionamiento individual y colectivo del trabajo.*

2. *Diálogo social: El diálogo entre el Estado, los trabajadores y los empleadores se constituye en una estrategia fundamental para la construcción conjunta de un mundo del trabajo más justo y equitativo, donde la diversidad de intereses, la divergencia y el conflicto encuentren salidas en la deliberación democrática y aporten en los procesos de construcción de paz. El Estado como responsable y garante de los derechos de los trabajadores fortalecerá su papel rector en el marco de la gobernanza de las funciones de Inspección del trabajo.*

8. *Prevención: La acción del Estado Colombiano estará orientada a fortalecer los mecanismos que aseguren condiciones justas y dignas en las relaciones del trabajo, para ello centrará su acción en un enfoque preventivo que permita enfrentar los riesgos de vulneración de los derechos de los trabajadores.*

En la Resolución 345 de 2020 se señala que la política pública de Prevención Inspección Vigilancia y Control, tiene entre sus objetivos específicos los siguientes:

- ...
1. *Generar una cultura del respeto y cumplimiento frente a la protección y defensa de los derechos de los trabajadores.*
 2. *Contribuir a los procesos de formalización laboral para la satisfacción de las pretensiones de acceso a un trabajo digno, estable y decente.*
 3. *Orientar la Inspección del Trabajo de un modelo reactivo - coercitivo a un modelo que también integre la prevención, basada en la promoción de derechos, deberes y el diálogo social.*
- ...
8. *Orientar la Inspección del Trabajo de un modelo reactivo - coercitivo a un modelo que también integre la prevención, basada en la promoción de derechos, deberes y el diálogo social."*

Ahora, el numeral 4 del programa 8 de la línea 2 del artículo 8 la política pública de Prevención Inspección Vigilancia y Control dispone la generación de un nuevo soporte normativo para el desarrollo de la Inspección del Trabajo, en los siguientes términos, en particular que se debe diseñar y establecer una metodología para la función preventiva.

La Política mencionada en el numeral 1 del programa 11 de la línea 3 desarrollada en el artículo 9 de la Resolución 345 de 2020 establece que se debe planear estratégicamente la creación de lineamientos y protocolos de conformidad con las necesidades de Prevención, inspección, vigilancia y control.

El 9 de octubre de 2018 el presidente de la república suscribió el Pacto por el Trabajo Decente en Colombia, y entre los compromisos se pactó que "12. Los trabajadores y empleadores mantendrán un clima e instrumentos necesarios para que, a través del Diálogo Social significativo y fructífero, se aborden y resuelvan todas las peticiones o desacuerdos".

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Adicionalmente el empleador firmó el compromiso con la cultura de la legalidad laboral, donde conoce y comprende entre los criterios de graduación de las sanciones establecidos en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 se encuentra "3. Reincidencia en la comisión de la infracción."

Por los argumentos expuestos y dando cumplimiento a nuestra función preventiva, este despacho decide que conminará a la empresa para que presente el día 22 de diciembre de 2021 registro de horas extras del mes de noviembre y primera quincena del mes de diciembre y comprobante del pago de las prestaciones sociales del personal retirado desde el mes de octubre hasta los primeros diez días del mes de diciembre.

Aunado a lo expuesto, es indispensable recordar el postulado constitucional, que aduce:

"ARTICULO 83. *Las actuaciones de los particulares y de las autoridades deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas."*

En concordancia con este artículo, se encuentra lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1437 de 2011 que estipula:

"ARTÍCULO 3o. PRINCIPIOS. *Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.*

Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad..."

Los artículos citados, hacen parte del desarrollo de todas las actuaciones administrativas adelantadas por este despacho, siendo respetuosos de los principios tanto constitucionales como los contemplados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, principios rectores de esta averiguación preliminar y que con base en ellos es que es procedente la conminación y posterior archivo de las actuaciones desplegadas.

En consecuencia, la coordinadora del grupo de prevención, inspección, vigilancia, control y de resolución de conflictos y conciliación de la dirección territorial Risaralda

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. CONMINAR en la averiguación administrativa preliminar adelantado en el expediente 02EE202041060000059862 contra BAGUER S.A.S. con NIT 804006601 – 0 con dirección de domicilio principal en el centro industrial y logístico San Jorge bodega 66 anillo vial kilómetro 7 vía Palenque Floridablanca en el municipio de Girón Santander, teléfono 3003870181, correo electrónico notificaciones@bguer.com.co, empresa representada legalmente por la señora Carmen Elisa Guerrero Vega identificada con cedula de ciudadanía número 63345968 o quien haga sus veces, para que presente el día 22 de diciembre de 2021 registro de horas extras del mes de noviembre y primera quincena del mes de diciembre y comprobante del pago de las prestaciones sociales del personal retirado desde el mes de octubre hasta los primeros diez días del mes de diciembre, **so pena del inicio de procedimiento administrativo sancionatorio por el no acatamiento de la presente conminación.**

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD al reclamante de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra BAGUER S.A.S. con NIT 804006601 – 0, Por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y de

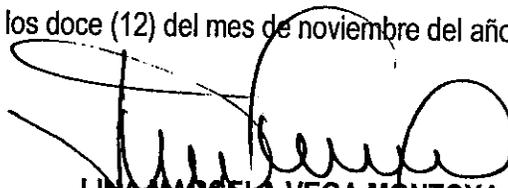
Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas , en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.

ARTÍCULO CUARTO: ADVERTIR en la diligencia de notificación que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira Risaralda a los doce (12) del mes de noviembre del año dos mil veintiuno (2021).



LINA MARCELA VEGA MONTOYA
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - COORDINADOR

Elaboró/Transcriptor: Jessica A
Revisó / Aprobó: Lina Marcela V.

Ruta electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lvega_mintrabajo_gov_co/Documents/2021/2021/RESOLUCIONES/ARCHIVO_AVERIGUACION/6_RESOLUCION_DE_ARCHIVO_DEFINITIVO_BAGUER_S.A.S.docx

