



El empleo es de todos

Mintrabajo

Pereira, 12 de enero 2022

Señora
MARIA FERNANDA GAMBOA PEÑA
Representante Legal
LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S.
Avenida Sur No. 30-202 Apartamento 403 Jardín I
Pereira

**ASUNTO: NOTIFICAR AVISO RESOLUCION 00748 DEL 13 DE DICIEMBRE 2021
Rad. 08SI202071660010000116**

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICAR POR AVISO** al (a) señor (a) **MARIA FERNANDA GAMBOA PEÑA, Representante Legal LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S.**, de la Resolución 00748 del 13 de diciembre 2021, proferida por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (5) 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 13 al 19 de enero 2022, 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: Cinco (5) folios por ambas caras.

Transcriptor. Elaboró. Ma. Del Socorro S.
Ruta: C:/Documents and Sellings/Admón/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



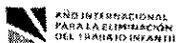
@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



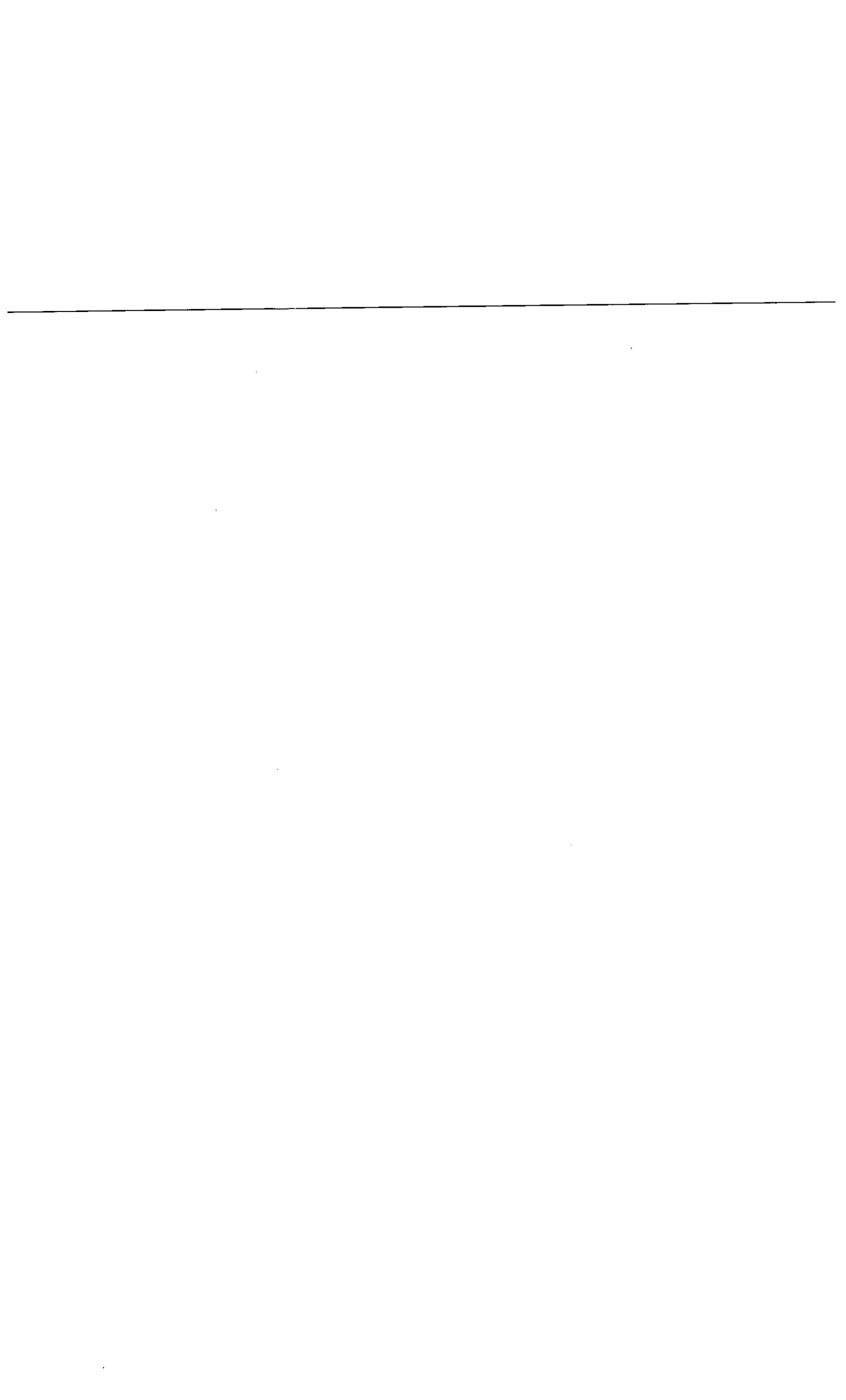
Iniciativa Regional
América Latina y el Caribe
Libre de Trabajo Infantil

2021

Fecha: 2022-01-12 03:44:10 pm
Remite: Sede: D. T. RISARALDA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
Depon: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario: LEVEL FIVE WORKROOM SAS
Favor hacer refererencia al dar respuesta Folios: 1
08SE202272660010000055



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





El empleo es de todos

Mintrabajo

Pereira, 12 de enero 2022

Señor
LUIS FERNANDO CASTRO
distrimarcas10@hotmail.com
Pereira

Fecha: 2022-01-12 04:27:41 pm
 Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
 GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
 Depen: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
 CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
 Destinatario: LUIS CASTRO
 Favor hacer referencias al dar respuesta Folios: 1
 08SE202272660010000056



**ASUNTO: NOTIFICAR AVISO RESOLUCION 00748 DEL 13 DE DICIEMBRE 2021
Rad. 08SI202071660010000116
QUERELLADA LEVEL FIVE WORKROOM S.A.**

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICAR POR AVISO** al (a) señor (a) **LUIS FERNANDO CASTRO**, de la Resolución 00748 del 13 de diciembre 2021, proferida por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (5) 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 13 al 19 de enero 2022, 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: Cinco (5) folios por ambas caras.

Transcriptor: Elaboró. Ma. Del Socorro S.
Ruta: C:/Documents and Settings/Admini/Esitorio/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

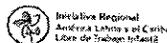
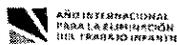
Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

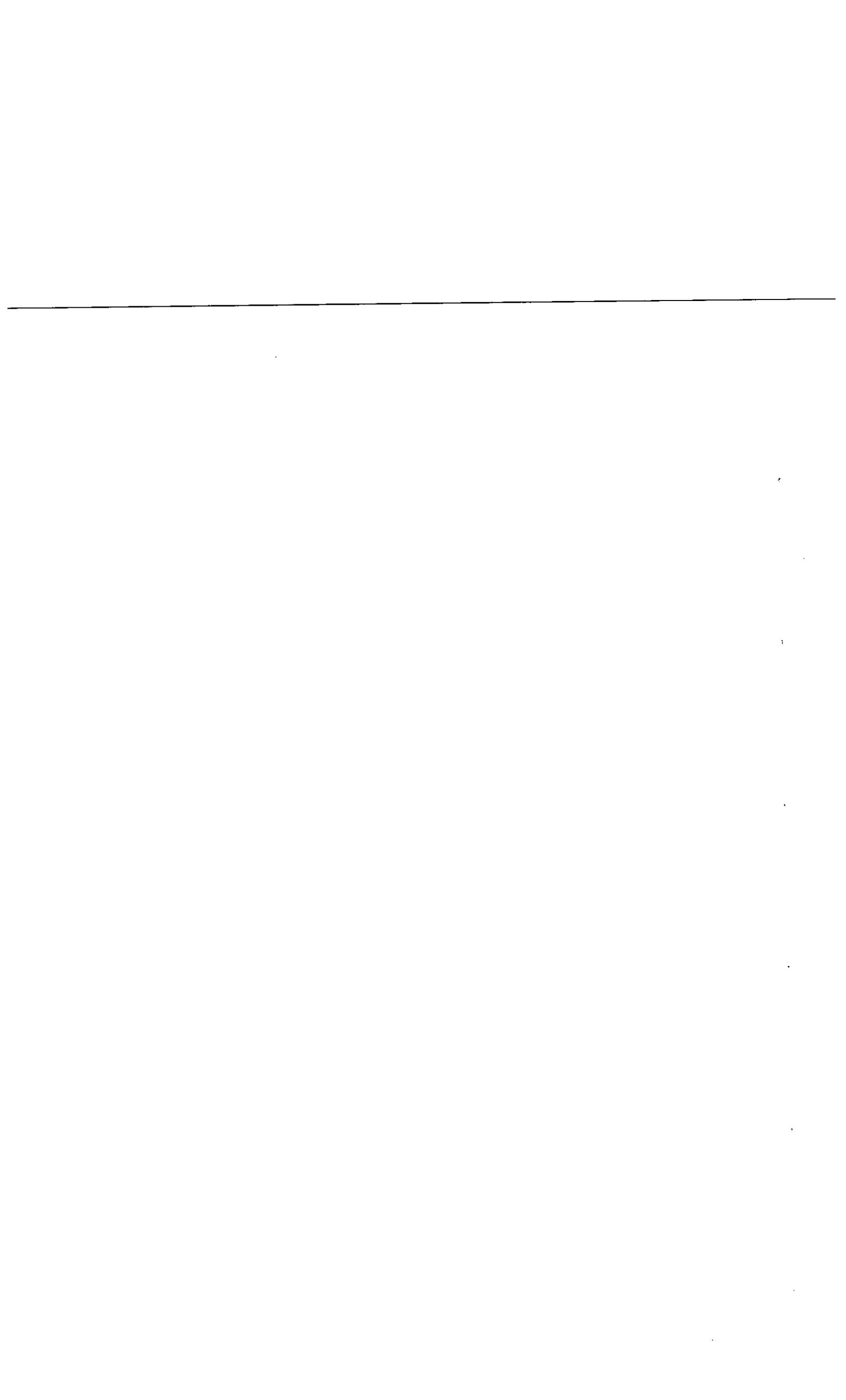
@mintrabajoco

@MinTrabajoCo

@MintrabajoCol



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





ID 14859047

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

Radicación: 08SI2020716600100001116
Querrellado: LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S

RESOLUCION No. 0748
(Pereira, 13 de diciembre de 2021)
“Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar”

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO ADSCRITO AL 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 3238 de 2021.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a empresa LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S, con NIT 901203139-5, empresa representada legalmente por la señora María Fernanda Gamboa Peña identificada con cédula de ciudadanía número 1088000761 o quien haga sus veces con dirección de domicilio principal en la avenida sur número 30 – 202 apartamento 403 Jardín I en el municipio de Pereira Risaralda, teléfono 3235792674, correo electrónico admonfive@workroom.com de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

Mediante PQRSD con radicado interno número 08SI2020716600100001116 del 01 de diciembre de 2020, se recibe queja en contra de la empresa LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S, en el cual se pone en conocimiento presuntas irregularidades de carácter laboral relacionadas con trabajo suplementario sin Autorización del Ministerio de Trabajo y el no pago de prestaciones sociales a los trabajadores (Folios 1 a 2).

Mediante auto No. 1830 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 Sory Nayive Copete Mosquera:

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 el listado de los trabajadores vinculados a la empresa en el que se detalle dirección completa, teléfono y correo electrónico.
4. Citar a tres de los trabajadores relacionados en el listado suministrado por la empresa para adelantar diligencia de declaración.

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 copia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores
7. Solicitar al empleador copia del pago de las prestaciones sociales de todos los trabajadores del año 2019 y 2020
8. Solicitar al empleador copia de la autorización para laborar horas extras expedidas por este ente Ministerial.
9. Solicitar al empleador copia del Reglamento Interno de Trabajo.
10. Practicar visita administrativa especial en las instalaciones de empresa. (folios 3 y 4)

A través del oficio con radicado interno número 08SE20217266001000000311 del 02 de febrero de 2021 se envió la comunicación del auto de averiguación preliminar al representante legal de la empresa. (folios 5 a 7)

Por medio de oficio No 08SE20217266001000000312 del 2 de marzo de 2021 se envió la comunicación del auto de averiguación preliminar al quejoso tal y como consta en los folios del 8 al 11 del expediente.

Por medio de oficio No 08SE2021726600100002649 del 31 de mayo de 2021, se reitera al empleado la solicitud de los documentos hechos por medio del Auto de Averiguación Preliminar No 1830 del 10 de diciembre de 2020. (Folios 12 a 14).

El día 1 de junio de 2021, se envía al empleador requerimiento para la Inspección Especial con radicado No 08SE2021726600100002688. (Folio 15).

A través de radicado No 05EE2021726600100002916 del 9 de junio de 2021 la señora Maria Fernanda Gamboa Peña, representante legal de la empresa hace entrega de los siguientes documentos:

1. Copia del Certificado de Existencia y Representación Legal.
2. Copia del Rut.
3. Copia del pago de nómina y desprendibles de pagos de los meses comprendidos entre agosto a diciembre de 2020 y enero del año 2021.
4. Listado de los trabajadores.
5. Planillas de aportes a la seguridad social integral de mayo de 2020 hasta febrero de 2021
6. Copia de los Contratos de Trabajo suscritos con los trabajadores
7. Copia de Reglamento Interno de Trabajo (Folios 16 y 193).

Por medio de oficios con ratificados No 08SE2021726600100004899, 08SE2021726600100004902, 08SE2021726600100004903 y 08SE2021726600100004905, del 29 de septiembre de 2021, se cita a tres trabajadores para llevar a cabo diligencia de declaración y se informa al representante legal de la empresa LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S, con el fin de garantizar el debido proceso. (Folios 194 a 197).

El día 07 de octubre de 2021, se llevan a cabo las diligencias de declaración del señor Yeiner Leandro Morales (Folios 198).

Con radicado interno número 08SE2021726600100005439 del día 8 de noviembre de 2021 se envía solicitud de revisión de la información reportada por la empresa con el fin de confirmar el cumplimiento de la normatividad laboral vigente, solicitud atendida el mismo día por medio de correo electrónico (Folios 199 a 201).

El día 9 de noviembre de 2021 se envía oficios radicado interno número 08SE2021726600100005458 y 08SE2021726600100005459 a las partes del proceso, es decir, querellante y querellado, invitación para participar en el plan de protección del trabajo decente y promoción de la legalidad laboral. (Folios 202 a 206).

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

El día 12 de noviembre de 2021 se presenta en las instalaciones del Ministerio del Trabajo la señora Maria Fernanda Gamboa en calidad de representante legal de la empresa LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S, con el fin de suscribir: "Compromiso de cumplimiento y mejora" (Folios 207 a 208).

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 01 de diciembre de 2020, en contra de la empresa LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S, en la cual se denunció a la empresa, manifestando entre otros:

"...LA PRESENTE ES PARA INFORMAR LOS ATROPELLOS QUE INJUSTAMENTE ESTÁ REALIZANDO LA EMPRESA LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S CON NIT 901203139-5, UBICADA EN LA AVENIDA SUR NO 30-202 APTO 502 CON LOS TRABAJADORES. NO LE DEFINEN NI SON CLAROS CON LOS CONTRATOS, NI LOS PAGOS, ADEMÁS ESTÁN TRABAJANDO TURNOS DE 12 HORAS SIN LAS PREVIAS AUTORIZACIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO. EN MI CASO PROMETIERON Y HABLAMOS DE UN RECONOCIMIENTO DE MEDIO SALARIO MÍNIMO MÁS LAS PRESTACIONES DE LEY Y NUNCA ME PAGARON ESO"

Una vez conocida la queja trascrita, procede el despacho a iniciar averiguación preliminar, la cual fue debidamente comunicada a la empresa y tras la solicitud en la inspección especial del 01 de junio de 2021, la compañía ejerciendo su derecho de defensa y contradicción presentó: copia del Certificado de Existencia y Representación Legal, copia del Rut, copia del pago de nómina y desprendibles de pagos de los meses comprendidos entre agosto a diciembre de 2020 y enero del año 2021, Listado de los trabajadores, Planillas de aportes a la seguridad social integral de mayo de 2020 hasta febrero de 2021, copia de los Contratos de Trabajo suscritos con los trabajadores, copia de Reglamento Interno de Trabajo.

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

*"...
LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S, es una empresa legalmente constituida desde 2018; sin embargo, apenas inició su operatividad a mediados del año 2020 específicamente en el mes de mayo, por lo que no se contaba con empleados anterior a este periodo.*

Adicionalmente desde el mes de octubre de 2020 se encuentra en negociaciones de venta del establecimiento de comercio de su propiedad y en el cual laboran sus empleados, por este motivo en el mes de noviembre de 2020, pensando en que se había llegado a una negociación definitiva respecto a esta venta, y conforme a la sustitución patronal que operaría con la misma empresa DR TECHNOLOGY S.A.S, realizó los aportes de seguridad social de los empleados que laboran en el establecimiento de comercio LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S, sin embargo por motivos económicos, no se pudo concretar la compra venta para esta fecha y para el mes de diciembre se siguieron cotizando los aportes de los empleados, por su empleador natural, esto es LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S y así se ha seguido haciendo hasta la fecha esperando la negociación definitiva. (Nunca se ha interrumpido el pago de aportes)

La contratación para el año 2020, se realizó a termino fijo hasta 31 de diciembre de 2020, puesto que al encontramos ofreciendo en venta el establecimiento, queríamos cerrar el año con todos los creditos laborales al día y así entregar al nuevo empleador.

Para la fecha no se ha podido concretar la venta efectiva del establecimiento, razón por la cual una vez liquidados al 31 de diciembre los contratos laborales vigentes en el año 2020, los empleados que continúan ejecutando sus labores y los que han ingresado este año 2021, se encuentran vinculados a la empresa LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S, bajo la modalidad de contrato verbal a término indefinido"

...

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

Revisados los soportes documentales presentados por la empresa se tiene que la empresa viene dando cumplimiento a la normatividad laboral, adicionalmente se cuenta con la declaración rendida por el señor Yeiner Leandro Cardona Morales del 07 de octubre de 2021 quien manifiesta entre otras cosas lo siguiente:

"Cargo del trabajador: jefe de Informática **PREGUNTADO:** ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa? **CONTESTADO:** llevo aproximadamente diez meses **PREGUNTADO:** ¿Sírvese manifestar al Despacho que tipo de contrato tiene suscrito con su empleadora? **CONTESTADO:** en este momento tengo contrato a término indefinido **PREGUNTADO:** ¿Sírvese manifestar al Despacho en que jornada laboraba? **CONTESTADO:** De 08: am a 5:00 pm con una hora de almuerzo y 15 minutos para desayunar. **PREGUNTADO:** ¿Sírvese manifestar al despacho si labora horas extras? **CONTESTADO:** No, yo como trabajo en sistema mi trabajo es remoto, pero muy de vez en cuando trabajo horas extras. **PREGUNTADO:** ¿Sírvese manifestar al despacho si está afiliado al sistema de seguridad social integral? **CONTESTADO:** Si señora. **PREGUNTADO:** ¿Sírvese manifestar al Despacho si la empresa realiza el pago de las prestaciones sociales a los trabajadores de manera oportuna? **CONTESTADO:** si señora **PREGUNTADO:** ¿Sírvese manifestar al Despacho si conoce o sabe si la empresa realiza descuentos no autorizados de las prestaciones sociales de los trabajadores o de los salarios? **CONTESTADO:** a mí personalmente no me han descontado nada preguntado y la verdad no conozco ningún caso solo hacen los descuentos de ley. **PREGUNTADO:** ¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración? **CONTESTADO:** No".

En cuanto al trabajo suplementario tema al que se hace referencia en la queja puesta en conocimiento del despacho, se encuentra que el señor Yeiner en su declaración afirma que lo hace de manera esporádica, adicionalmente aclara que el trabaja desde su casa, es decir esta puede ser una decisión voluntaria con el fin de dar cumplimiento a sus funciones., por su parte la representante legal de la empresa en el escrito de Contestación de la averiguación preliminar manifestó:

...
"Respecto de la copia de autorización para laborar horas extras expedidas por este ente Ministerial. No se allega puesto que en LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S, no existen jornadas laborales que sobrepasen la jornada laboral ordinaria". (folio 18 al respaldo)

Donde el despacho advierte que se enviaron las debidas comunicaciones y se realizaron las llamadas al teléfono aportado por el quejoso no se obtuvo respuesta alguna.

Respecto de las prestaciones sociales, se observa que la representante legal de la empresa en mención aportó los pagos las prestaciones sociales de los trabajadores que finalizaron su relación laboral a 31 de diciembre de 2020.

Como puede observarse, la empresa LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S se encuentra aplicando 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 PAGOS DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES	PAGO OPORTUNO DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES	PLANILLAS DE NIMINAS DE DICIEMBRE DE	EL 10 DE CADA MES

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

2021 A MAYO DE
2022

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.

Teniendo como fundamento el compromiso acordado con el representante legal de la empresa en mención y con base en las pruebas aportadas donde se observa en la actualidad el cumplimiento de la normatividad laboral queda 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.

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.

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 LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S en cuanto a lo manifestado en la PQRS con radicado interno número 08SI2020716600100001116 del 01 de diciembre de 2020, así:

En cuanto al trabajo suplementario según la PQRS se estaría vulnerando presuntamente el artículo 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 del 2015 y los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo del Trabajo así:

"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 de Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal del trabajo.

2. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio de Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores será sancionada de conformidad con las normas legales."

Ahora, el Código Sustantivo del Trabajo establece:

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

Por lo anterior, la Jornada Máxima de Trabajo, corresponde a 8 horas diarias, 48 horas a la semana, de forma tal que, una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras, lo cual requiere el pago de estas y permiso de este Despacho, disposición contemplada en el artículo 162 y siguientes ibidem, el cual dispone:

"Artículo 162. Excepciones en determinadas actividades.

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

...2. 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 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.

..."

Como se expuso en el ítem anterior la empresa a través de su representante legal manifiesta que no se labora horas extras y así lo corrobora el señor Yeiner Leandro Cardona Morales en la declaración rendida al despacho.

Respecto a los presuntos no pagos atrasados de las prestaciones sociales, los artículos 240, 306 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo, exponen:

"Artículo 249. Regla general. Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año. (Subrayado y negrilla fuera de texto).

...

Artículo 306. Principio general.

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

Artículo 340. Principio general y excepciones. Las prestaciones sociales establecidas en este código ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables.

En la declaración del señor Yeiner Leandro Cardona Morales, fue claro en afirmar que la empresa se encuentra realizando los pagos por conceptos de prestaciones sociales de manera oportuna.

Adicional a todo lo expuesto y a las pruebas que obran en el expediente, es necesario anotar que 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 LEVEL FIVE WORKROOM 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.

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

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:

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 1 la Resolución 3455 de 2021 dispone que los directores territoriales tendrán las siguientes funciones:

"...

16. 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.

(...)

32. Participar en la promoción de la celebración de acuerdos de mejora entre empleadores y trabajadores o por sectores económicos y realizar el seguimiento respectivo.

33. 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.

34. 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 2 dispone la creación de los grupos internos de trabajo y en el párrafo tercero lo del grupo de prevención inspección vigilancia y control tendrán las siguientes funciones:

"...

1. Programar y ejecutar las acciones de prevención, promoción, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo y seguridad social en pensiones, de acuerdo a las normas vigentes y las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del trabajo, con el fin de mitigar y disminuir la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales.

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

2. *Promover la celebración de acuerdos de cumplimiento y mejora de las relaciones entre empleadores y trabajadores y realizar a través de los inspectores del trabajo y seguridad social el seguimiento respectivo."*

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:

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.*

...

4. *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.*

...

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.*

Así mismo señala que la política pública de Prevención Inspección Vigilancia y Control, tiene entre sus objetivos específicos los siguientes:

4. *Generar una cultura del respeto y cumplimiento frente a la protección y defensa de los derechos de los trabajadores.*
5. *Contribuir a los procesos de formalización laboral para la satisfacción de las pretensiones de acceso a un trabajo digno, estable y decente.*
6. *Incidir en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.*
- ...
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."*

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

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".

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 los primeros diez (10) días de los meses comprendidos entre diciembre de 2021 hasta mayo de 2022, las nóminas detalladas y adicionalmente las evidencias de pagos de las prestaciones sociales (prima de servicios de diciembre de 2021 y cesantías e intereses de cesantías del año 2021) en febrero de 2022.

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

"ARTICULO 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas 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 14 37 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 se confirma que ante el cumplimiento de las normas ya expuestas es procedente el archivo de las actuaciones desplegadas.

Es necesario precisarle LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S, con NIT 901203139-5, que el presente archivo no impide que en caso de queja posterior o de oficio, es viable proceder nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes con el fin de realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las

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

disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar, aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectúe en otros casos específicos.

Por lo antes expuesto el despacho considera pertinente archivar la presente Averiguación Preliminar ya que no arroja méritos para el inicio del Proceso Administrativo Sancionatorio.

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 adelantada en el expediente 08SI2020716600100001116 contra empresa LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S, con NIT 901203139-5, empresa representada legalmente por la señora María Fernanda Gamboa Peña identificada con cédula de ciudadanía número 1088000761 o quien haga sus veces con dirección de domicilio principal en la avenida sur número 30 – 202 apartamento 403 Jardín I en el municipio de Pereira Risaralda, teléfono 3235792674, correo electrónico admonfive@workroom.com, para que presente los primeros diez (10) días de los meses comprendidos entre diciembre de 2021 hasta mayo de 2022, las nóminas detalladas y adicionalmente las evidencias de pagos de las prestaciones sociales prima de servicios de diciembre de 2021 y cesantías e intereses de cesantías del año 2021, **so pena del inicio de procedimiento administrativo sancionatorio por el no acatamiento de la presente conminación.**

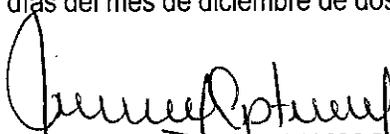
ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD al reclamante de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra LEVEL FIVE WORKROOM S.A.S, con NIT 901203139-5, Por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

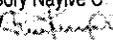
ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual 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 a los trece (13) días del mes de diciembre de dos mil veintiuno (2021)


SORY NAYIVE COPETE MOSQUERA
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: Sory Nayive C.
Revisó: Lina Marcela V. 
Aprobó: Sory Nayive C.

