



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Pereira, 07 de marzo 2022

Señora
LAURA DEL PILAR GOMEZ PEÑA
Representante Legal
BANCO COMERCIAL AV VILLA S A
Carrera 13No. 26 A 47 Piso 1
Bogotá

**ASUNTO: Aviso notificar Resolución 00229 Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar
RAD. 08SI2019726600100000335**

Respetado Señora.

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) LAURA DEL PILAR GOMEZ PEÑA, Representante Legal BANCO COMERCIAL AV VILLA S A, de la Resolución 00229 del 11 de febrero 2022, proferida por el Inspector de Trabajo y S.S.

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 7 de al 11 de marzo 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: (5) Folios por ambas caras

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

No. Radicado: 08SE2022726600100001000
Fecha: 2022-03-07 07:57:05 am

Remitente: Sede: D. T. RISARALDA

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

Destinatario BANCO AV BILLAS A

Anexos: 0 Folios: 1



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

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



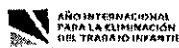
@mintrabajocol



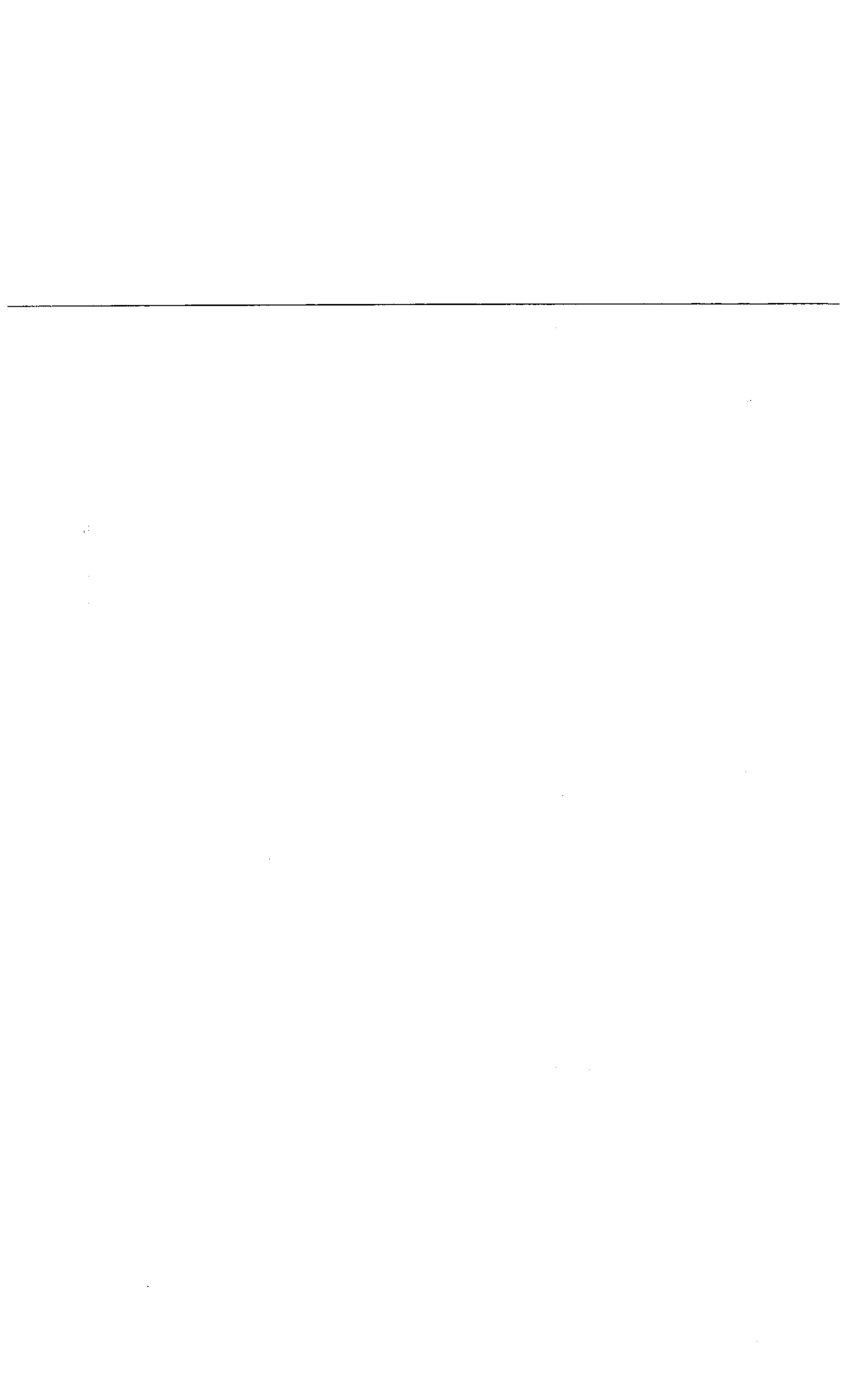
@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



2021





ID 14895614

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

Radicación: 08SI2021726600100000335

Querrellado: BANCO COMERCIAL AV VILLA S.A

RESOLUCION No. 00229

(Pereira 11 de febrero de 2022)

“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 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a BANCO COMERCIAL AV VILLA SA identificado con Nit 860.035.827-5, representado legalmente por la señora Laura del Pilar Gómez Peña y/o quien haga sus veces identificada con cedula de ciudadanía número 1.075.656.735 con domicilio en la carrera 13 número 26 a piso 47 piso 24 teléfono 2419600 de la ciudad de Bogotá D.C., email comunicacionesjudiciales@bancoavillas.com.co de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

Mediante Auto No. 331 del 1 de marzo de 2021, se asigna a la funcionaria Jessica Alvarez Cifuentes, Inspectora de trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo, visita de Inspección General al Banco Comercial Av Villas S.A.

El día 2 de marzo mediante oficio con radicado interno No. 08SE2021726600100000096 la inspectora comisionada realiza a la empresa requerimientos de acción de inspección general conforme a los nuevos lineamientos del nivel central, cuyos documentos fueron aportados el día 11 de marzo de 2021.

Visto el contenido del Informe de Inspección radicado bajo el No. 08SI2021726600100000335, presentado por la Inspectora de trabajo asignada, se evidencia que la entidad requerida no aportó todos los documentos solicitados, como son: al requerirse Registro de entrega de Dotación del último año, la empresa no aportó evidencia de su entrega con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad. Se relacionaron 24 trabajadores que usualmente laboran horas extras en el último año, sin aportarse el respectivo registro de control del trabajo suplementario tal como lo señala la ley. Al requerirse Actas de conformación y funcionamiento del comité de Convivencia Laboral, solo aportan la de conformación. (Folios 1-21)

Visto el contenido del informe anterior se dispuso por parte del Despacho avocar el conocimiento de la actuación y en consecuencia dicta Auto No 0504 del 05/04/2021 se establece la existencia de mérito para adelantar Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra del Banco Comercial Av Villa S.A. (Folio 22)

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

Auto que es comunicado con oficio radicado número 08SE2021726600100003271 del día 6 de julio de 2021 enviado y entregado a través de la empresa de correo certificado 4-72 con guía YG273947878CO el día 08 de julio de 2021.(Folio 23 a 24)

Ante una novedad administrativa respecto a la incapacidad que presenta la doctora Wanda Yadhira Ceron, se reasignó el conocimiento del caso al funcionario Felipe Ospina Vega el día 6 de octubre de 2021 y mediante el auto No. 1736.(Folio 25)

Mediante oficio COSE20221726600100005498 del día 11 de noviembre de 2021 se realiza al Banco Comercial Av Villa S.A invitación para participar en Plan de Protección del Trabajo decente y Promoción de la Legalidad Laboral, oficio entregado y recibido físicamente a la gerente supernumeraria Wendy García.(Folio 26)

El día 11 de noviembre de 2021 con radicado externo 0065-21-MR-1236 la representante legal en atención a la invitación a participar en Plan de Protección del Trabajo decente y Promoción de la Legalidad Laboral, aclarando que las sucursales del banco del departamento del Risaralda no tienen funcionamiento que implique la prestación de servicio de sus trabajadores en horas extras, por lo tanto, m, no hay registros de trabajo suplementario y allega al despacho la siguiente documentación.

1. *Formatos de entrega de dotación de 2020, remitidos igualmente en el mes de marzo de 2021.*
2. *Formatos de entrega de dotación 2021*
3. *Actas de comité de convivencia laboral con vigencia 2021-2023. (Folio 27 a 241)*

El día 12 de noviembre de 2021 se presenta en las instalaciones del Ministerio del Trabajo la señora Ana Maria Uribe Lenis en calidad de regional nacional administrativa (autorizada mediante poder anexo en el cartulario a folio 31 por la representante legal Laura del Pilar Gómez Peña con cedula de ciudadanía 1.075.656.735) con el fin de suscribir: "*Compromiso de cumplimiento y mejora*".

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 se generaron el día 2 de marzo de 2021 mediante oficio con radicado interno No. 08SE2021726600100000096 la inspectora comisionada Jessica Alvarez Cifuentes realiza a la empresa requerimientos de acción de inspección general conforme a los nuevos lineamientos del nivel central, cuyos documentos fueron aportados el día 11 de marzo de 2021.

Visto el contenido del Informe de Inspección radicado bajo el No. 08SI2021726600100000335, presentado por la Inspectora de trabajo asignada, se evidencia que la entidad requerida no aportó todos los documentos solicitados, como son: al requerirse Registro de entrega de Dotación del último año, la empresa no aportó evidencia de su entrega con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad. Se relacionaron 24 trabajadores que usualmente laboran horas extras en el último año, sin aportarse el respectivo registro de control del trabajo suplementario tal como lo señala la ley. Al requerirse Actas de conformación y funcionamiento del comité de Convivencia Laboral, solo aportan la de su conformación.

Después de revisar y analizar detalladamente la documentación aportada al Despacho el 11 de noviembre de 2021 del 2020, en el Plan de Protección del Trabajo decente y Promoción de la Legalidad Laboral, donde se solicitó información necesaria para constatar el cumplimiento de las normas laborales relacionadas con aspectos de trabajo suplementario, dotación y funcionamiento del comité de Convivencia Laboral; los cuales fueron aclarados y aportados en la diligencia del Plan de Protección con las pruebas documentales que fueron presentadas al despacho.

Frente a lo anterior el Banco Comercial Av Villa S.A, aporta los formatos de entrega de dotación de 2020 y del año 2021 y aclara que frente al funcionamiento del comité de Convivencia Laboral se estará citando a los integrantes para su próxima reunión , igualmente manifiestan que las sucursales del Banco en el departamento de Risaralda no tienen funcionamiento que implique la prestación de servicio de sus

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

trabajadores en horas extras y que por lo tanto no tienen registros del control de trabajo suplementario, este despacho ante lo expresado se orienta por el principio de la buena Fe en lo manifestado por la representante legal del Banco Comercial Av Villa S.A, Laura del Pilar Gomez Peña, toda vez que se encuentra en el acta de requerimientos de acción de inspección general la cual fue atendida por la señora representante legal Banco Comercial Av Villa S.A, Laura del Pilar Gomez Peña, donde **esta anota en el ítem de observación que 24 personas no han recibido el pago de horas extras en el último año, contrario a lo que aclara en su oficio con radicado 0065-21-MR-1236 del 11 de noviembre de 2021.**

Como puede observarse, la empresa Banco Comercial Av Villa S.A, 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 correctivas:

	TEMAS	RESULTADOS A LOGRAR	EVIDENCIA	FECHA DE ENTREGA
1	Formatos de entrega de dotación de 2020, remitidos igualmente en el mes de marzo de 2021.	Se recomienda siga presentando la documentación respectiva cuando el Ministerio del Trabajo requiera	Formatos De Entrega	12/11/2021
2	Presentan actas de conformación de comité de convivencia laboral de 2021-2023.	Se recomienda que se siga presentando la documentación respectiva cuando el Ministerio del Trabajo requiera	Comprobante del pago de las prestaciones sociales	12/11/2021
3	Manifiestan que El Registro Del Control Del Trabajo Suplementario No Superan Las 48 Horas Laboran 42.5 Horas Semanales.	Se recomienda que se siga presentando la documentación respectiva cuando el Ministerio del Trabajo requiera.	Oficio aclarando que las sucursales del banco del departamento de Risaralda no tienen funcionamiento que implique la prestación de servicio de sus trabajadores en horas extras, por lo tanto, no hay registro o de control de trabajo suplementario	12/11/2021

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.

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

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 el del Banco Comercial Av Villa S.A en cuanto a lo manifestado en el Informe de Inspección radicado bajo el No. 08SI2021726600100000335, presentado por la Inspectora de trabajo asignada, se evidencia que la entidad requerida no aportó todos los documentos solicitados, como son: al requerirse Registro de entrega de Dotación del último año, la empresa no aportó evidencia de su entrega con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad. Se relacionaron 24 trabajadores que usualmente laboran horas extras en el último año, sin aportarse el respectivo registro de control del trabajo suplementario tal como lo señala la ley. Al requerirse Actas de conformación y funcionamiento del comité de Convivencia Laboral, solo aportan la de conformación, así:

En cuanto al suministro de dotación completa los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo establecen:

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

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

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

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

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 sobrerremuneración 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:

"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.

1. 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 proferan.

2.. 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.

3. 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 aporta oficio suscrito por la señora Laura del Pilar Gómez Peña en calidad de representante legal del Banco Comercial Av Villa S.A, a folio 27 oficio con radicado 0065-21.MR.1236 numeral 4 donde aclara y manifiesta que:

...

4. "Las sucursales del Banco del departamento de Risaralda no tienen funcionamiento que implique la prestación de servicio de sus trabajadores en horas extras, por lo tanto, no hay registro del control de trabajo suplementario.

Con la presente esperamos haber atendido de forma clara y precisa su requerimiento."

Respecto a la conformación y funcionamiento del comité de convivencia la ley 1010 de 2006 dispuso lo siguiente:

"ARTÍCULO 1°. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa". (Subrayado fuera de texto)

La Resolución No 2646 del 17 de julio de 2008 en su artículo 14 contempla la conformación de un Comité de Convivencia laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Por su parte la Resolución 652 de 2012² emitida por el Ministerio de Trabajo dispuso lo siguiente frente a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia, a saber:

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

"ARTÍCULO 3°. Conformación. Modificado por el art. 1, Resolución Min. Trabajo 1356 de 2012. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos".

El número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:

1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.
2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.
3. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.
4. Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección..."

A su vez el artículo 3 de la Resolución 00001356 de 2012, modifica el artículo 9 de la Resolución 652 de 2012 el cual quedará así:

"Artículo 9. Reuniones. El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada 3 meses y sesionara con la mitad mas uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presentan casos"

En la documentación presentada por la entidad a folio 238 a 240 se verifica que se entrega las actas de conformación, pero no las actas de reuniones o de su funcionamiento.

En los documentos aportados, claramente se evidenció el pago de la entrega de dotación (vestido y calzado).

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:

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

...

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:

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.*

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

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".*

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."*

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

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, el suscrito inspector de trabajo y seguridad social del grupo de prevención, inspección, vigilancia, control y de resolución de conflictos y conciliación de la dirección territorial Risaralda.

RESUELVE

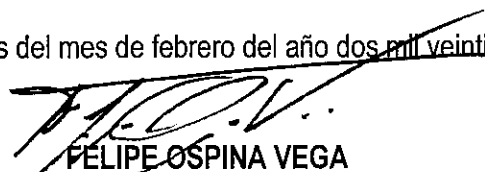
ARTÍCULO PRIMERO. CONMINAR en la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 08SI2021726600100000335 contra BANCO COMERCIAL AV VILLA SA identificado con Nit 860.035.827-5, representado legalmente por la señora Laura del Pilar Gómez Peña y/o quien haga sus veces identificada con cedula de ciudadanía número 1.075.656.735 con domicilio en la carrera 13 número 26 a piso 47 piso 24 teléfono 2419600 de la ciudad de Bogotá D.C., email comunicacionesjudiciales@bancoavvillas.com.co, para que presente el día 30 de septiembre de 2022 actas de reunión del comité de convivencia realizadas en lo corrido del año, **so pena del inicio de procedimiento administrativo sancionatorio por el no acatamiento de la presente conminación.**

ARTÍCULO SEGUNDO: 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 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 once (11) días del mes de febrero del año dos mil veintidós (2022).



FELIPE OSPINA VEGA
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: F. Ospina
Revisó: Lina Marcela Ospina

Aprobó: F Ospina

Ruta electrónica: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lvega_mintrabajo_gov_co/Documents/2022/RESOLUCIONES/FELIPE/6.RESOLUCION DE ARCHIVO DEFINITIVO BANCO COMERCIAL AV VILLA SA.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lvega_mintrabajo_gov_co/Documents/2022/RESOLUCIONES/FELIPE/6.RESOLUCION%20DE%20ARCHIVO%20DEFINITIVO%20BANCO%20COMERCIAL%20AV%20VILLA%20SA.docx)

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

