



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SE2019726600100003718
		<b>Fecha</b>	2019-12-04 07:49:27 am
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	D. T. RISARALDA	
	<b>Depen</b>	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, C Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN	
<b>Destinatario</b>	DIEGO ALEJANDRO GARCIA SUAZA		
<b>Anexos</b>	0	<b>Folios</b>	1
COR08SE2019726600100003718			

Pereira, 4 de diciembre 2019

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor (a)  
DIEGO ALEJANDRO GARCIA SUAZA  
Carrera 17 43-44  
Dosquebradas

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO**

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **DIEGO ALEJANDRO GARCIA S.**, de la Resolución 0785 del 18 de noviembre 2019, proferido por la Coordinadora Grupo PIVC RC-C

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (2) folios, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 5 al 11 de diciembre 2019, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso

Atentamente,

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

Anexo: Siete (7) folios.

Transcriptor. Elaboró. Ma. Del Socorro S.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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







**MINISTERIO DEL TRABAJO  
TERRITORIAL DE RISARALDA  
DESPACHO TERRITORIAL**

**RESOLUCIÓN No. 0785  
(18 de Noviembre de 2019)**

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

**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. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa de servicios **TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S** identificada con NIT 900.422.337-2, representada legalmente por la señora Mary Lozada Castro identificada con cédula de ciudadanía número 51744560, y/o quien haga sus veces, ubicada en la carrera 7 número 18-21 edificio Antonio Correa oficina 1301 de la ciudad de Pereira Risaralda, teléfonos 3350546 3104129138, correo electrónico: contabilidad@gestionarservicios.com.co y teniendo en cuenta los siguientes:

**II. HECHOS**

Mediante radicado interno 11EE2018726600100003549 del 24 de septiembre de 2018, se pone en conocimiento de este despacho presuntas violaciones a la normatividad laboral por parte de la empresa Temporales Gestionar Con Calidad SAS con NIT.900422337-2, por exceder la jornada ordinaria laboral legal establecida sin el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo, no pago de horas extras y el despido injustificado de un trabajador. (Folios 1 al 8).

Mediante auto 02732 del 08 de octubre de 2018, este despacho decide iniciar averiguación preliminar en contra de la empresa Temporales Gestionar Con Calidad SAS con NIT.900422337-2, y en relación con la queja presentada relacionadas con exceder posiblemente la jornada ordinaria laboral legal establecida sin el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo, por el no pago de horas extras y por el presunto despido injusto de un trabajador, fue asignado el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Alonso Molina Alvarez para practicar las diligencias ordenadas en el citado Auto del Artículo Tercero que estableció la práctica de las siguientes pruebas y solicitud de los siguientes documentos. (Folios 10 y 11).

1. Solicitar copia del certificado de existencia y representación legal no mayor a 30 días
2. Solicitar al empleador copia del RUT.
3. Solicitar a la empresa empleadora a través de su representante legal, listado del personal que labora o laboró bajo su dependencia desde el uno de enero de 2017 y hasta el 15 de octubre del año 2018

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

- especificando nombre completo, numero de documento de Identidad, dirección de domicilio, número telefónico y correo electrónico o mail y empresa usuaria.
4. Solicitar al empleador copias de las nóminas y los desprendibles de pago de salarios del uno de enero de 2017 y hasta el 15 de octubre de 2018, mes a mes, en los que se detalle ingresos, salarios, descuentos, novedades y demás relacionados.
  5. Practicar Inspección Ocular en las instalaciones de la empresa con el objeto de verificar las condiciones laborales de los Trabajadores de la empresa si fuere necesario
  6. Citar y escuchar en diligencia de declaración bajo juramento a tres (3) trabajadores escogidos aleatoriamente del listado suministrado por la empresa, con el fin de que depongan sobre los hechos objeto de la actuación administrativa.
  7. Solicitar al empleador copias de los pagos de seguridad social integral de los trabajadores de los meses de enero, febrero, marzo abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre y octubre de 2018.
  8. Solicitar al empleador copia de los contratos de trabajo de sus empleados llevados a cabo a partir del uno de enero de 2017 y vigentes a la fecha.
  9. Solicitar al empleador copias de los pagos de prestaciones sociales (cesantías, primas, intereses a las cesantías y vacaciones) efectuados a todos y cada uno de sus empleados a partir del uno de enero de 2017 hasta octubre de 2018.
  10. Solicitar a la empleadora Permiso para laborar horas extras expedido por Ministerio de Trabajo
  11. Solicitar a la empresa copias de la terminación incluidas las causales legales de los contratos de trabajo llevadas a cabo a partir del uno de enero de 2017 y hasta la fecha.

Con oficio radicado 08SE2018726600100003319 del 19 de octubre de 2018 se comunica el auto de trámite de Averiguación Preliminar 02732 a la señora Mary Lozada Castro, representante legal de la empresa Tempogestionar. (Folio 9)

El día 29 de octubre de 2018 con radicado 11EE2018726600100004137, la empresa Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S a través de su representante legal, allega al despacho en un CD los documentos requeridos en cumplimiento de auto comisorio (folios 15 y 16) y el día 07 de noviembre de 2018 con radicado 11EE2018726600100004301, el señor José Jairo Montoya Mera subgerente, entrega de forma física la copia de la cámara de comercio, copia de nóminas de la primera quincena de septiembre, segunda quincena de agosto con algunos soportes (folios 18 al 34), siendo debidamente revisados por el Inspector de Trabajo asignado.

Mediante cumplimiento de auto comisorio con fecha 30 de octubre de 2018, el inspector asignado requiere practicar las diligencias ordenadas por el comitente, según auto 2732 del 8 de octubre de 2018. (Folio 13), el cual es comunicado con radicado 08SE2018726600100003522 el 01 de noviembre de 2018 al representante legal de la empresa Tempo gestionar. (Folio 14).

Con oficio radicado 08SE2018726600100003759 del 16 de noviembre de 2018 se le solicita a la empresa Temporales Gestionar Con Calidad SAS, por intermedio de la señora Mary Lozada Castro como representante legal de la misma la comparecencia de la señora Paola Marcela Herrera Morales con cédula de ciudadanía número 52263741, el señor Alex Mauricio Atehortúa Montoya con cédula de ciudadanía número 1090336302 y el señor Luis Carlos Gaviria Valencia con cédula de ciudadanía número 18514402. Estos trabajadores fueron escogidos aleatoriamente por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del listado que envió la empresa y con el objeto de llevar a cabo diligencia de declaración en relación con los hechos querellados, fue fijada como fecha para llevarla a cabo el día 28 de noviembre de 2018 a partir de la 8:30 de la mañana y sucesivamente. Por informe de la empresa de correos 4-72, no fue posible entregar la remisión según guía No.YG20995339854 del 19 de noviembre de 2018. (Folios 35 y 36).

Mediante oficio radicado 08SE2019726600100003921 del 28 de noviembre, se citó al señor Diego Alejandro García Suaza para el día 07 de diciembre de 2018 a partir de las 8:30 de la mañana, con el objeto de que rindiera declaración en relación con los hechos presentados, y tener la posibilidad de ampliar los mismos si fuere necesario. A pesar de que la citación fue entregada según guía

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

No.YG211309031C0 del 29 de noviembre de 2018, este no se presentó sin justificar su inasistencia según obra. (Folios 37 al 40).

El día 12 de diciembre de 2018, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado, llevó a cabo visita administrativa especial a la empresa Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S ubicada en la carrera 7 número 18-21 Edificio Antonio Correa oficina 1301 de la ciudad de Pereira Risaralda, la cual cuenta con una población de 200 trabajadores a la fecha, según aparece en el acta de visita folio 41, de igual forma se entrega en la visita copia de planillas de seguridad social del mes de noviembre de 2018, planillas de seguridad social del señor Diego Alejandro García Suaza de los meses de enero a septiembre de 2018, copia de la liquidación del contrato de trabajo del señor Diego Alejandro García Suaza (folios 42 al 54), copia del Rut de la empresa, y planillas canceladas de seguridad social de empleados de la empresa correspondiente a los meses de octubre, septiembre y diciembre de 2017 (folio 55 al 58).

Nuevamente el día 13 de diciembre de 2018 por medio de oficio con radicado 08SE2018726600100004152, insiste el despacho en la comparecencia para declaración a tres trabajadores vinculados, a través de la empresa Temporales Gestionar Con Calidad SAS, por lo cual se envía directamente a la señora Mary Lozada Castro representante legal de la misma, el citado oficio para que por su intermedio y teniendo en cuenta que laboran o dependen de esta, les comunique el requerimiento a sus empleados y se presenten el día 15 de enero de 2019, pero a pesar de ello no se recibió respuesta alguna, ni hubo presentación de los empleados, aun cuando se evidencia el recibido del oficio según guía de entrega de la empresa 4-72 No.YG212886605CO con fecha 14 de diciembre de 2018. (Folios 59 a 63).

Mediante Auto No.00180 del día 04 de febrero de 2019, este despacho decide comunicar la existencia de mérito para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de Temporales Gestionar Con Calidad SAS, la cual es comunicado al quejoso y al representante legal de la empresa, con oficio del mismo día y con radicado No.08SE2019726600100000275. (Folios 65 al 67).

Con Auto No. 01673 del 04 de junio de 2019 se reasigna el conocimiento del caso a la inspectora Diva Lucía Giraldo Román, por novedad administrativa respecto del inspector Alonso María Molina Alvarez. (Folio 68).

Con memorando interno radicado 08SI2019706600100000685 del 01 de junio de 2019 se entrega proyecto de formulación de cargos al coordinador del grupo PIVC-RCC. (Folios 72 al 75).

Mediante Auto No.1709 del 05 de junio de 2019 se inicia procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la empresa mencionada (Folios 76 al 79).

Con oficio radicado 08SE2019706600100001828 del 20 de junio de 2019, se requiere a la empresa entregar copia del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, la cual es entregada de forma física y en un CD con oficio radicado 11EE2019726600100002651 el 25 de junio de 2019. (Folios 80 al 87).

Mediante radicado 08SE2019726600100002159 del 17 de julio de 2019 se envía citación para notificación del auto 1709, para lo cual se presenta la señora Mary Lozada Castro y se notifica personalmente el día 22 de julio de 2019. (Folios 88 al 90).

Mediante oficio radicado 11EE2019726600100003398 del 08 de agosto de 2019, se recibe en el despacho descargos como respuesta al auto 1709 y adjunta nóminas del 15 y 31 de agosto de 2018, resumen de horas extras del mes de agosto de 2018 y solicitud de citaciones a los empleados y exempleados solicitados a declarar desde el inicio de esta averiguación, señores Paola Herrera Morales, Alex Mauricio Atehortúa Montoya, Luis Carlos García Valencia y Diego Alejandro García Suaza. (Folios 91 al 107).

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

Mediante Auto No.02826 del 03 de septiembre de 2019 se Decreta Pruebas y se comunica mediante oficio radicado 08SE2019726600100002686 el 05 de septiembre de 2019. (Folios 108 al 110).

Con oficios radicados del día 06 de septiembre de 2019, se solicitan para rendir declaración juramentada, a las siguientes personas (Folios 111 al 113):

1. Oficio radicado 08SE2019706600100002691 – Alex Mauricio Atehortúa Montoya
2. Oficio radicado 08SE2019706600100002690 – Luis Carlos García Valencia
3. Oficio radicado 08SE2019706600100002693 – Diego Alejandro García Suaza

Mediante oficio radicado 11EE2019716600100003923 del 09 de septiembre de 2019 se recibe en el despacho listado de personal actualizado vinculado con la empresa Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S., el cual había sido solicitado telefónicamente por la inspectora de trabajo y seguridad social Diva Lucía Giraldo Román a la señora Mary Lozada Castro, sin embargo, este listado no corresponde a la empresa solicitada (A tiempo Cargo Logístico, sino al Hospital San Jorge). (Folios 114 al 116).

El día 16 de septiembre se lleva a cabo diligencia de testimonio, con los señores Jorge Iván Valencia Marín y Ricardo Vejarano Ramírez, empleados de TEMPOGESTIONAR y en misión del Hospital Universitario San Jorge y Diego Alejandro García Suaza ex empleado de la empresa querellada y quien prestó sus servicios a la empresa A tiempo Cargo Logístico. (Folios 117 al 122).

Mediante Auto No.02923 del 16 de septiembre de 2019 se corre traslado al querellado para que presente Alegatos de Conclusión, el cual se envía con oficio radicado N°.08SE2019726600100002826 del 16 de septiembre de 2019 (Folios 123 y 124).

Mediante oficio radicado 11EE2019726600100004049 la abogada Laura Tatiana Gutiérrez Arciniegas en calidad de apoderada de la señora Mary Lozada Castro anexa un CD y documentación escrita como aporte de pruebas al expediente según auto 2826. (Folios 125 al 208)

Mediante oficio radicado 11EE2019726600100004110 con fecha 20 de septiembre de 2019 se recibe en el despacho los alegatos de conclusión, allegados por la abogada Laura Tatiana Gutiérrez Arciniegas en calidad de apoderada de la señora Mary Lozada Castro. (Folios 210 al 212).

### III. FORMULACIÓN DE CARGOS

A través del Auto No. 01709 del 05 de junio de 2019, este despacho formuló cargos y ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa **TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD SAS**, representada legalmente por la señora Mary Lozada Castro; los cargos imputados fueron:

*"PRIMERO: Presunta violación al artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015 por laborar horas extras sin el debido permiso del Ministerio de Trabajo".*

*"SEGUNDO: Presunta violación a los artículos 104, 108 numeral 16 del código sustantivo del trabajo, artículo 2.2.1.1.7. del Decreto 1072 de 2015 en consonancia con los artículos 53 y 54 del reglamento interno de trabajo de la empresa **TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S.** por presuntamente no sujetarse al procedimiento establecido en el mismo para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias".*

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

#### IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Aportadas por parte del querellante:

1. Carta de terminación del contrato entregada por la empresa TEMPOGESTIONAR, el 08 de septiembre de 2019 (folio 2)
2. Copia de la diligencia de descargos, con fecha del 19 de septiembre de 2018 (folios 3 y 4)
3. Copia del contrato de trabajo suscrito con la empresa (folio 6)
4. Copia de horas extras laboradas desde el 9 de enero de 2018 al 17 de septiembre de 2018 (Folios 120 al 122)

Aportadas por parte del querellado a solicitud del Ministerio:

1. Oficio radicado 11EE2018726600100004137 del 29/10/2018 con un CD que contiene: cámara de comercio, Rut, base de datos de personal de varias empresas años 2017 y 2018, nóminas de varias empresas del año 2017 y de enero a septiembre de 2018, planillas de seguridad social de varias empresas del año 2017 y de enero a septiembre de 2018 (Folio 16), y de forma física presenta cámara de comercio y nóminas de septiembre 2017 y agosto de 2018 (Folios 21 al 34)
2. Oficio radicado 11EE2019726600100002651 del 25/09/2019 presenta de forma física y en CD el Reglamento Interno de Trabajo. (Folios 80 al 87).
3. Oficio radicado 11EE2019726600100003398 del 08/08/2019 copia de nóminas de 15 de agosto de 2018 con las horas extras relacionadas y nómina del 31 de agosto de 2018 con horas extras diurnas y nocturnas relacionadas, citaciones a empleados y exempleados de la empresa para presentarse en el Despacho del Ministerio a fin de rendir declaración juramentada (Folios 91 al 107).
4. Oficio radicado 11EE2019726600100004049 el 16/09/2019 con un CD que contiene: Base datos de personal de diferentes empresas y copia de los contratos de trabajo de 2017 y 2018, cesantías de trabajadores Tempogestionar 2017 y 2018, Desprendibles de nómina de varias empresas 2017 y 2018, Planillas de Seguridad Social de varias empresas de julio a diciembre de 2017 y de enero a septiembre de 2018. (Folio 125 al 133). De forma física presenta análisis del puesto de trabajo de diferentes empresas (Folios 134 al 208)

Decretadas y practicadas de oficio:

1. Visita de carácter general (folio 41)
2. Planillas de seguridad social (folios 42 al 58)
3. Declaración juramentada de los señores Jorge Iván Valencia Marín, Ricardo Vejarano Ramírez y Diego Alejandro García Suaza (folios 117 al 122)

#### V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La abogada Laura Tatiana Gutiérrez Arciniegas en calidad de apoderada de la señora Mary Lozada Castro, en respuesta al auto No. 01709 del 05 de junio de 2019, presentó escrito radicado interno 11EE2019726600100003398 de fecha 8 de agosto de los corrientes contentivo de los descargos en el cual argumenta:

"...

*Presunta violación al artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015 por laborar horas extras sin el debido permiso del Ministerio de Trabajo".*

*Es mi deseo manifestar primero Señora Inspectora, que nunca será propósito de la empresa por mí representada, incurrir en controversias y mucho menos en quebrantos legales, pues es de aclarar que mi prohijada hasta la fecha ha actuado bajo los preceptos normativos correspondientes y respetando en alto grado a los trabajadores en misión designados a las diferentes empresas beneficiarias adscritas a esta temporal, y por ende, respetando también a estas mismas favorecidas; por lo tanto, de manera respetuosa solicito al personal encargado del trámite de la presente actuación y de los correctivos que*

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

sobrevinieren si a ello hubiere lugar, considerar que nuestras actuaciones han sido de buena fe, pues como se dijo anteriormente, nunca ha sido interés ir en contra de los mandatos legales y profesionales.

Aunado a lo anterior, se declara Sra. Inspectora, que NO ES CIERTO que la empresa TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S., exceda de la jornada ordinaria laboral permitida por la Ley, pues es ésta en últimas por llamarlo de alguna manera la intermediaria entre trabajador y empresa y es esta última quien debe contar con la autorización expedida por el Ministerio de Trabajo toda vez que es la empresa generadora de riesgo y para la que directamente se presta un servicio, ..."

"...

Presunta violación a los artículos 104, 108 numeral 16 del código sustantivo del trabajo, artículo 2.2.1.1.7. del Decreto 1072 de 2015 en consonancia con los artículos 53 y 54 del reglamento interno de trabajo de la empresa TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S. por presuntamente no sujetarse al procedimiento establecido en el mismo para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

No es cierto Señora Inspectora que se estén generando despidos sin el correspondiente proceso disciplinario, pues la carta de despido correspondiente al Señor GARCÍA SUAZA, se hizo con fecha de 17 de Septiembre de 2018 puesto que fue el último día que se presentó a laborar y sólo hasta el 19 de Septiembre de 2018 se presentó a rendir descargos por llamados que se le habían realizado en días anteriores a la fecha de despido, para lo cual, resulta contrario a la realidad lo que manifiesta en el acta de conciliación ante este Ministerio de haber sido despedido por llegar sólo 12 minutos tarde a trabajar...

... Es de reiterar, que la empresa TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S., nunca ha pretendido actuar de mala fe, por el contrario, es una empresa dispuesta al servicio, generando oportunidades de empleo y beneficios tanto a empresas como a trabajadores y de igual forma, con los entes reguladores, pues de ser necesario y requerido por parte de este honorable despacho, se hará entrega como material probatorio además de lo ya solicitado mediante el auto 1709, las diligencias de descargos para inicio de proceso disciplinario de algunos trabajadores que han sido sometidos a ello; esto con el fin, que Ustedes como ente de control verifiquen la legalidad y el debido proceso de los casos de despidos ..."

Con radicado 11EE2019726600100004110 de fecha 20 de septiembre a hogaño la mencionada letrada presenta alegatos de conclusión, argumentando lo siguiente:

"...

Continuando con lo anterior, y como se pudo evidenciar en las pruebas anexadas solicitadas por este despacho, el ex trabajador Diego Alejandro García Suaza, no aportó soporte de horas extras entregado por quien en su momento fue jefe directo, así como también se prueba en las planillas de pago y desprendibles que no hay pagos relacionados por tal concepto, pues la empresa que era usuaria en su momento A Tiempo Cargo Logístico, en los reportes allegados a la empresa por mi representada, no relacionó el nombre del trabajador quejoso toda vez que éste nunca laboró dichas horas extras, lo que deja ver por parte de éste, un actuar de mala fe, puesto que en ningún momento fundamentó sus argumentos motivo por el cual se adelanta el presente proceso; y por el contrario la empresa TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S., muestra en sus planillas y desprendibles, el pago de las prestaciones sociales de sus trabajadores.

Así como también se evidencia que no hay despidos injustificados, pues hay trabajadores que renuncian por voluntad propia y quienes no, se les inicia el respectivo proceso disciplinario si a ello hubiere lugar para su posterior despido, pues el señor García Suaza, no compareció a Temporales Gestionar con Calidad para la fecha en la que se había citado para rendir sus descargos, a lo que la empresa temporal procedió a hacer su liquidación hasta el último día en que se presentó a laborar el trabajador, esto, por las inconformidades manifestadas por la empresa A TIEMPO CARGO LOGÍSTIO en correo electrónicos y por sus reiteradas inasistencias, lo que se configura como abandono de puesto de trabajo...

... Es de reiterar, que la empresa TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S., nunca ha pretendido actuar de mala fe, por el contrario, es una empresa dispuesta al servicio, generando



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

*oportunidades de empleo y beneficios tanto a empresas como a trabajadores y colaboradora con los entes reguladores. ..."*

## VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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

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

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

Respecto del análisis y valoración de todo el material probatorio como lo son las pruebas decretadas, practicadas y las allegadas a la actuación durante este Procedimiento, observamos lo siguiente:

A raíz de una queja presentada el día 24 de septiembre de 2018, por presuntas violaciones a la normatividad laboral por parte de la empresa Temporales Gestionar Con Calidad SAS, en cuanto a exceder la jornada ordinaria laboral legal establecida sin el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo, no pago de horas extras y el despido injustificado de un trabajador, este despacho ordenó el inicio de averiguación preliminar en contra de la empresa antes referida; etapa en la cual se logra acopiar material probatorio, que permitió la apertura de procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la misma.

Dentro del auto de apertura de procedimiento administrativo, se imputó como primer cargo la presunta violación a la normatividad laboral por laborar horas extras sin el debido permiso del Ministerio de Trabajo; con relación a ello, la empresa no lo aportó a pesar de que el inspector lo solicitara en el auto de Averiguación Preliminar N°02732 y a pesar de evidenciar el trabajo de horas extras en las nóminas de septiembre de 2017 y agosto de 2018, según folios 24 al 34 y cd aportado con escrito 11EE2018726600100004137 de fecha 29 de octubre de 2018.

En aras de confirmar o descartar los presuntos incumplimientos a la normatividad laboral, este despacho ordenó como práctica de pruebas las planillas de pago de las horas extras, recargos nocturnos, días festivos y dominicales del mes de enero de 2018 y hasta septiembre de 2018, para lo cual mediante radicado N°.11EE2019726600100003398 del 08 de agosto aporta como pruebas nuevamente la nómina de agosto 15 de 2018 y entrega una relación de horas extras desde el 01 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, de igual forma entrega la relación de horas extras diurnas, horas extras nocturnas de agosto de 2018, según consta en los folios 97 al 102.

En la nómina del 15 de agosto de 2018 (Folio 98), claramente se observa que sí laboran las horas extras, es así como que se le cancelan a los siguientes trabajadores en misión de A tiempo cargo logístico las siguientes:

1. Alex Mauricio Atehortúa Montoya – 6 horas extras diurnas y 8 horas extras nocturnas
2. Jaider Andrés Ceballos Montoya – 6 horas extras diurnas y 8 horas extras nocturnas
3. Luis Carlos García Valencia – 6 horas extras diurnas y 8 horas extras nocturnas
4. Alejandro Gómez – 3 horas extras diurnas y 9 horas extras nocturnas

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

De la empresa Castaño y hoyos SAS

1. Javier Armando Quintero Bermudez – 3 horas extra

Adicional, la empresa aporta el informe de las novedades por concepto, en el que relacionan las horas extras del mes de agosto de 2018 (folio 99) y horas extras nocturnas del mes de septiembre 2017 y agosto de 2018 (folio 102). Al revisar el CD presentado (Folio 16), se evidencian las nóminas de la empresa A Tiempo Cargo Logístico, en el que en la primera quincena de septiembre de 2017 le pagaron a la señora Paola Marcela Herrera Morales 11 horas extras diurnas y 1 hora extra nocturna.

Por lo anterior, queda evidenciado que la empresa sí labora horas extras diurnas y horas extras nocturnas, sin contar con la autorización que otorga el Ministerio de Trabajo.

En cuanto a no llevarse a cabo un debido proceso para la imposición de faltas disciplinarias, la empresa manifiesta con relación al caso del quejoso, que este, no se presentó a laborar sino hasta el 17 de septiembre de 2018, por tanto, los descargos se hicieron con fecha posterior. Sin embargo, se evidencia una carta con fecha 08 de septiembre de 2018 donde la empresa le informa al trabajador la terminación de su contrato de trabajo, por lo cual deberá laborar hasta el día 17 de septiembre de 2018, fecha hasta la que efectivamente laboró el trabajador. Teniendo en cuenta, además, las declaraciones juramentadas, la empresa aportó una lista de trabajadores que corresponden al Hospital Universitario San Jorge y no a la empresa "A Tiempo Cargo Logístico", sin embargo, manifiestan algunos trabajadores lo siguiente:

El señor Jorge Iván Valencia Marín:

*"PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho cuál es la empresa en misión para la cual lo contrató la empresa TEMPOGESTIONAR: CONTESTO: Hospital San Jorge. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho cuál es su horario laboral en la empresa TEMPOGESTIONAR y/o la empresa en misión: CONTESTO: De 7 am a 12 y de 2 pm a 6 pm de lunes a jueves y los días viernes de 7 am a 12 y de 2 pm a 5 pm. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted labora horas extras en la empresa TEMPOGESTIONAR y/o la empresa en misión: CONTESTO: No laboro horas extras. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted tuvo llamados de atención o sanciones disciplinarias en la empresa TEMPOGESTIONAR y/o la empresa en misión: CONTESTO: Sé que algunos sí por llegadas tardes, pero yo no".*

A su vez el señor Ricardo Vejarano Ramirez:

*"PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho cuál es la empresa en misión para la cual lo contrató la empresa TEMPOGESTIONAR: CONTESTO: HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JORGE. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho cuál es su horario laboral en la empresa TEMPOGESTIONAR y/o la empresa en misión: CONTESTO: De 7 am a 12 mediodía y de 2 pm a 6 pm de lunes a jueves y los días viernes de 7 am a 12 mediodía y de 2 pm a 5 pm. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted labora horas extras en la empresa TEMPOGESTIONAR y/o la empresa en misión: CONTESTO: No laboro horas extras. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted tuvo llamados de atención o sanciones disciplinarias en la empresa TEMPOGESTIONAR y/o la empresa en misión: CONTESTO: No. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si la empresa TEMPOGESTIONAR le dio a conocer el Reglamento Interno de Trabajo: CONTESTO: No me lo dieron a conocer, pero en el Hospital sí".*

Finalmente el señor Diego Alejandro García Suaza:

*"PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho cuál es la empresa en misión para la cual lo contrató la empresa TEMPOGESTIONAR: CONTESTO: A tiempo Cargo Logístico. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho cuál era su horario laboral en la empresa TEMPOGESTIONAR y/o la empresa en misión: CONTESTO: De 6 am hasta acabar la ruta. Había días hasta las 11:00 p.m.,*

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

jornada continua. Con una hora de almuerzo, en ocasiones hasta 15 minutos nada más. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted laboraba horas extras en la empresa TEMPOGESTIONAR y/o la empresa en misión: CONTESTO: Sí laboraba horas extras, pero nunca fueron remuneradas. Al preguntarles por qué no nos pagaban horas extras, ellos decían que era porque teníamos un contrato de obra o labor. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted tuvo llamados de atención o sanciones disciplinarias en la empresa TEMPOGESTIONAR y/o la empresa en misión: CONTESTO: Durante el tiempo de contrato sólo tuve el llamado de atención que fue para el despido, por llegar 12 minutos tarde a la empresa, y todo por un descuento de mercancía que no hicieron. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho cuál fue el procedimiento llevado a cabo por la empresa TEMPOGESTIONAR y/o en misión para realizarle el llamado de atención o la sanción: CONTESTO: me llama el jefe inmediato (A tiempo), el de la bodega y me dice que me presente a descargos en Tempogestionar. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si la empresa TEMPOGESTIONAR le dio a conocer el Reglamento Interno de Trabajo: CONTESTO: No, no me acuerdo. Me dieron capacitación en seguridad ocupacional, pero no recuerdo el Reglamento Interno de Trabajo. PREGUNTADO POR EL DESPACHO. - Sírvase decir a este despacho si Usted se ratifica en la queja inicial, en cuanto al no pago de horas extras y no hacer un debido proceso. CONTESTO: Sí, me ratifico. PREGUNTADO POR EL DESPACHO. - Sírvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. CONTESTO: NO MAS".

De las manifestaciones anteriores se puede analizar que los trabajadores del Hospital Universitario San Jorge no han tenido llamados de atención ni procesos disciplinarios, aunque conocen de algún compañero que por llegar tarde sólo le han entregado un llamado de atención.

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

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

El primer cargo formulado fue:

*"Presunta violación al artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015 por laborar horas extras sin el debido permiso del Ministerio de Trabajo".*

Las normas presuntamente contrariadas establecen:

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

...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".

Respecto a que debe tener permiso del Ministerio de Trabajo para laborar horas extras, el Decreto 1072 de 2015 establece:

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

"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.

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.  
(Decreto 995 de 1968, art.1)

Al realizar el análisis probatorio en el acápite anterior se logró determinar que los trabajadores laboran horas extra, esto es en las nóminas aportadas, en donde se pudo establecer que algunos trabajadores en misión así lo realizan, ahora bien la empresa querellada manifiesta que no es cierto, dado que considera que es la empresa usuaria es quien debe contar con la autorización expedida por el Ministerio de Trabajo toda vez que es esta la generadora de riesgo y para la que directamente se presta un servicio, además, dice que es la intermediaria entre trabajador y empresa. Cosa ajena a la realidad pues al hacer análisis de norma en ningún momento hace esta excepción a las empresas de servicios temporales, además no debe olvidarse que son estas las verdaderas empleadoras, de sus trabajadores en misión.

Así las cosas, en concordancia con lo anterior, el artículo 2.2.6.5.8. Establece:

"Artículo 2.2.6.5.8. Contratos entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria. Los contratos que celebren la Empresa de Servicios Temporales y la usuaria deben suscribirse siempre por escrito y en ellos se hará constar que la Empresa de Servicios Temporales se sujetará a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo para efecto del pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos de los trabajadores. Igualmente, deberá indicar el nombre de la compañía aseguradora, número de la póliza, vigencia y monto de la misma, con la cual se garantizan las obligaciones laborales de los trabajadores en misión. "(subrayas y resaltado del despacho).  
(Decreto 4369 de 2006, art. 8)

Por lo anteriormente expuesto se puede concluir que la empresa de servicios temporales hoy investigada no dio aplicación a la ley laboral y como consecuencia de lo anterior es acreedora de sanción por parte de este despacho.

Ahora con relación al segundo cargo formulado el cual establece:

"Presunta violación a los artículos 104, 108 numeral 16 del código sustantivo del trabajo, artículo 2.2.1.1.7. del Decreto 1072 de 2015 en consonancia con los artículos 53 y 54 del reglamento interno de trabajo de la empresa **TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S.** por presuntamente no sujetarse al procedimiento establecido en el mismo para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias".

normas que establecen:

...

**ARTICULO 104. Definición.** Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

...

**ARTICULO 108. CONTENIDO.** El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

...

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

16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas."

Al respecto el Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.1.1 dispone:

**"Artículo 2.2.1.1.7. Sanción disciplinaria al trabajador. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe oír al trabajador inculcado, directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite.**

*(Decreto 1373 de 1966, art. 6)"*

En concordancia con lo anterior, los artículos 53 y 54 del capítulo XVI del reglamento interno de la empresa expone la forma de aplicar las sanciones a los trabajadores en caso de cometer alguna falta disciplinaria, lo cual a la letra dice:

**"ARTÍCULO 53. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe oír al trabajador inculcado, directamente, y si éste no presenta causas suficientes para justificar su conducta, se procederá a proferir la sanción respectiva. Siempre que se llame a descargos a un trabajador, se solicitará la presencia de un testigo, que pueda avalar la veracidad de la conducta del trabajador, o que por lo menos dé fe de la redacción del acta que se suscriba en dicha reunión.**

*En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.  
(artículo 115,. C.S.T.)*

**ARTÍCULO 54. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.  
(artículo 115, C.S.T.).**

Al realizar la valoración probatoria no se pudo determinar la vulneración, no siendo claro para este Despacho si el procedimiento realizado en este caso es sólo para este trabajador o si es realizado para todos los trabajadores, por lo tanto, y teniendo de presente que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias, ya que esto le compete a los Honorables Jueces de la República, no se sancionará en este cargo, más se dejara en libertad al quejoso a fin de que acuda a la jurisdicción laboral a fin de hacer valer sus derechos.

### C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

La sanción cumplirá en el presente caso una función de protección al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y concordantes en materia laboral, específicamente en lo que se refiere a la autorización del Ministerio del Trabajo para laborar tiempo suplementario.

Considera el despacho de conformidad con la función de policía administrativa que nos otorga la ~~ley~~ 1610 de 2013, que la empresa **TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S.**, no dio

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

aplicación y cumplimiento a las normas laborales, en materia de autorización del Ministerio del Trabajo para laborar tiempo suplementario con lo que incurrió en la violación al artículo 162 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015 por laborar horas extras sin el debido permiso del Ministerio de Trabajo; posición que obedece al resultado del análisis de todo el material probatorio arrimado a la investigación en relación con el cargo formulado en el Auto No. 1709 del 05 de junio de 2019 y la hace objeto de la sanción de multa.

En lo referente a no realizar un debido proceso, no fue posible determinar si la empresa cumple con lo reglado en los artículos 104, 108 numeral 16 del código sustantivo del trabajo, artículo 2.2.1.1.7. del Decreto 1072 de 2015 en consonancia con los artículos 53 y 54 del reglamento interno de trabajo de la empresa **TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S.** en el cual se encuentra el procedimiento establecido para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, ya que en este caso sólo se evidencia para un trabajador. Por lo tanto, con los hechos, las consideraciones, las normas que permitan comprender el concepto de violación que se pretendían alegar en el proceso respecto de no realizar un debido proceso, debe ser absuelto por el segundo cargo. Mas se dejara en libertad al quejoso para que acuda a la jurisdicción laboral en procura de sus derechos.

#### D. GRADUACION DE LA SANCIÓN

Adicional a los criterios relacionados anteriormente, este despacho refiere presupuestos legales necesarios para la imposición de una sanción y que dan sustento a sus funciones de policía administrativa laboral:

**La vigencia o subsistencia del quebrantamiento normativo:** El querellado no dio aplicación y cumplimiento a la legislación laboral colombiana con lo que incurrió en la violación del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015 por laborar horas extras sin el debido permiso del Ministerio de Trabajo.

**Tasación de la sanción:** Finalmente observados los presupuestos expuestos el Despacho y en particular por la violación de la normatividad vigente, teniendo en cuenta:

**La gravedad de la falta, la acción del empleador contraría el espíritu del legislador,** atenta contra el orden jurídico-institucional que pretende hacer valer los derechos fundamentales del trabajo.

Según el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013:

**"Artículo 12. Graduación de las sanciones.** Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

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

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

Para el caso en particular del querellado y para efectos de determinar la graduación de la sanción con base en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se observa la concurrencia de los siguientes criterios establecidos en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013:

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

Los cuales se deben entender en los siguientes sentidos, inicialmente como quedó demostrado en este Procedimiento Administrativo Sancionatorio que el investigado no atendió en un grado de prudencia y diligencia al momento de aplicar las normas legales puesto que no allegó el permiso expedido por el Ministerio del Trabajo para laborar horas extras, como lo establece el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015. En consecuencia

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR** a la empresa de servicios temporales **TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S** identificada con NIT 900.422.337-2, representada legalmente por la señora Mary Lozada Castro identificada con cédula de ciudadanía número 51744560, y/o quien haga sus veces, ubicada en la carrera 7 número 18-21 edificio Antonio Correa oficina 1301 de la ciudad de Pereira Risaralda, teléfonos 3350546 3104129138, correo electrónico: [contabilidad@gestionarservicios.com.co](mailto:contabilidad@gestionarservicios.com.co) por infringir el contenido del artículo al artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015 por laborar horas extras sin el debido permiso del Ministerio de Trabajo.

**ARTICULO SEGUNDO: IMPONER** a la empresa de servicios temporales **TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S** identificada con NIT 900.422.337-2, representada legalmente por la señora Mary Lozada Castro identificada con cédula de ciudadanía número 51744560, y/o quien haga sus veces una multa de **CINCO SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, es decir, con la suma de **CUATRO MILLONES CIENTO CUARENTA MIL QUINIENTOS OCHENTA PESOS MONEDA CORRIENTE** (\$4.140.580.00), que tendrán destinación específica al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

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

**ARTÍCULO TERCERO: ABSOLVER** a la la empresa de servicios temporales **TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S** identificada con NIT 900.422.337-2, representada legalmente por la señora Mary Lozada Castro identificada con cédula de ciudadanía número 51744560, y/o quien haga sus veces, ubicada en la carrera 7 número 18-21 edificio Antonio Correa oficina 1301 de la ciudad de Pereira Risaralda, teléfonos 3350546 3104129138, correo electrónico: [contabilidad@gestionarservicios.com.co](mailto:contabilidad@gestionarservicios.com.co), el cargo segundo imputado al momento de su formulación, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta resolución.

**ARTICULO CUARTO: DEJAR EN LIBERTAD** al quejoso para que acuda a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, en procura de sus derecho individuales.

**ARTÍCULO QUINTO: NOTIFICAR** a la empresa de servicios temporales **TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S** identificada con NIT 900.422.337-2, representada legalmente por la señora Mary Lozada Castro identificada con cédula de ciudadanía número 51744560, y/o quien haga sus veces, ubicada en la carrera 7 número 18-21 edificio Antonio Correa oficina 1301 de la ciudad de Pereira Risaralda, teléfonos 3350546 3104129138, correo electrónico: [contabilidad@gestionarservicios.com.co](mailto:contabilidad@gestionarservicios.com.co) y/o los interesados el contenido de la presente resolución, de

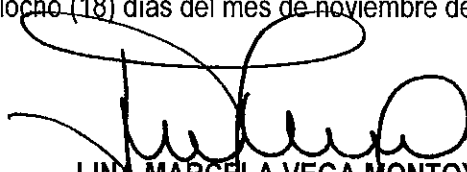
Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

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

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Pereira, a los dieciocho (18) días del mes de noviembre del año dos mil diecinueve (2019).



**LINA MARCELA VEGA MONTOYA**  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – COORDINADOR

Elaboró/Transcriptor: Diva Lucia G  
Revisó/Aprobó: Lina Marcela V

Ruta electrónica: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lvega\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/2019/RESOLUCIONES/COORDINACION/SANCION/12.RESOLUCION ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA temporales TEMPOGESTIONAR.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lvega_mintrabajo_gov_co/Documents/2019/RESOLUCIONES/COORDINACION/SANCION/12.RESOLUCION ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA temporales TEMPOGESTIONAR.docx)





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SE2019726600100003616
		<b>Fecha</b>	2019-11-26 11:41:10 am
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	D. T. RISARALDA	
	<b>Depen</b>	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN	
<b>Destinatario</b>	TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD SAS		
<b>Anexos</b>	0	<b>Folios</b>	1
COR08SE2019726600100003616			

Pereira, 26 de noviembre 2019

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señora  
MARY LOZADA CASTRO  
Representante Legal  
TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S.  
Carrea 7 18-21 Edificio Antonio Correa  
Pereira

**ASUNTO: Citación mediante comunicación para notificación de una Resolución.**

Respetado Señor.

Comedidamente, me permito solicitarle se sirva comparecer a la Calle 19 No. 9-75 Ala B., 5o. Edificio Palacio Nacional Pereira, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la presente comunicación, con el fin de notificarla personalmente del contenido de la Resolución 0785 del 18 de noviembre 2019, proferido por la COORDINADORA GRUPO PIVC RC-C.,

De no comparecer a este despacho, se procederá a su notificación por aviso, tal como lo dispone el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE  
Auxiliar Administrativa

Transcriptor. Elaboró. Ma. Del Socorro S.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

**Atención Presencial**  
Pereira, Calle 19 No. 9-75  
Dosquebradas: CAM Of. 108  
Santa Rosa, Calle 13 14-62 Of.  
108  
La Virginia. Cra. 8 5-25 Alcaldía

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



