



MINTRABAJO

Pereira, 27 de diciembre de 2018

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018716600100004302
		Fecha	2018-12-27 04:21:06 pm
Remitente	Sede	D. T. RISARALDA	
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Destinatario	CARLOS HERNAN ZENTENO DE LOS SANTOS		
Anexos	1	Folios	1
COR08SE2018716600100004302			

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor (a)

CARLOS HERNAN ZENTENO DE LOS SANTOS

Representante Legal – COMUNICACIONES CELULAR S.A – COMCEL S.A

Carrera 68 A N° 24 B -10

Bogotá D.C

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor ZENTENO,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **CARLOS HERNAN ZENTENO DE LOS SANTOS**, de la Resolución 00847 del 07 de diciembre 2018, proferida, Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, por medio de la cual se resuelve un Procedimiento de Objeción al Reglamento de Trabajo por no encontrarse ajustado a la Ley

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en cuatro (04) 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 día 02 de enero al 09 de enero de 2019, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

RICARDO DIAZ MARULANDA

Coordinador G.A.C.T

Anexo. Dos (02) folios.

Transcriptor: Martha Liliana S.

Elaboró: Martha Liliana S.

Revisó: R. Diaz

Ruta electrónica: C:\Users\msanchezh\Documents\notificación por aviso-.docx

Sede Administrativa

Dirección Carrera 14 N°99 – 33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 15

Teléfonos PBX

(57 – 1) 5186868

Atención Presencial

Pereira Calle 19 N°9 – 75 Piso 4, Ala A

Dosquebradas – CAM Oficina 108

Santa Rosa de Cabal – Calle 13 N°14 – 62, OF. 108

La Virginia – Carrera 8 N°5 – 25 Alcaldía Municipal

Email: dtrisaralda@mintrabajo.gov.co

www.mintrabajo.gov.co

Línea Nacional Gratuita

0180001125183

Celular

120



Libertad y Orden

Ministerio del Trabajo
Dirección Territorial de Risaralda
RESOLUCIÓN NÚMERO 00847 DE 2018
(DICIEMBRE 07 DE 2018)

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO DE OBJECIONES AL REGLAMENTO DE TRABAJO POR NO ENCONTRARSE AJUSTADO A LA LEY.

El suscrito Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Risaralda- Ministerio de Trabajo-, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, Ley 1437 de 2011- Procedimiento Administrativo General Código IVC-PD-05, Versión 1.0 de septiembre 18 de 2018, Anexo Técnico Procedimiento Administrativo General, Código IVC-PD-05-AN -01, Versión 1.0 de septiembre 18 de 2018, ítem 28, Objeciones al Reglamento de Trabajo por no encontrarse ajustado a la Ley, y acorde con los siguientes:

HECHOS

El día 04 de octubre de 2018 con radicado interno No 11EE201866001000003739, se radicó solicitud de objeciones al Reglamento de Trabajo de la empresa **COMUNICACIÓN CELULAR S.A**, cuya silga se identifica con el nombre de **COMCEL S.A**, identificada con Nit No. 800153993-7, con domicilio principal en la carrera 68A No. 24B – 10 Bogotá D.C, representada legalmente por el señor **CARLOS HERNAN ZENTENO DE LOS SANTOS**, por parte de la señora **ANGELA LOPEZ GIRALDO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 24.695.667, expedida en el municipio de Dosquebradas Risaralda, en calidad de Presidente de la organización sindical **UTRACLARO** Subdirectiva Pereira.

En fecha 19 de octubre de los corrientes, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos, doctora Lina Marcela Vega Montoya, adscrita a esta Dirección Territorial, mediante memorando interno No. 08SI2018126600100001439, remitió por competencia la solicitud realizada por la señora López Giraldo a este Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites.

Mediante Auto No. 02888 de fecha 26 de octubre del año en curso, se avocó conocimiento de la solicitud realizada por la señora Angela López Giraldo, notificada a ambas partes el 06 de noviembre de 2018.

Dentro del trámite administrativo, la empresa **COMUNICACIÓN CELULAR S.A**, cuya silga se identifica con el nombre de **COMCEL S.A**, a pesar de haber recibido el Auto No. 02888 del 26 de octubre, por medio del cual se avocó conocimiento y corrió traslado de la solicitud, guardó total silencio, renunciado a su derecho de defensa y contradicción.

Luego de cumplida la actuación correspondiente en cuanto a la competencia establecida en el Procedimiento Administrativo General, Código IVC-PD-05-AN -01, Versión 1.0 de septiembre 18 de 2018, ítem 28, Objeciones al Reglamento de Trabajo por no encontrarse ajustado a la Ley, procede el suscrito Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, decidir el acto administrativo en cuestión.

PRUEBAS PRESENTADAS POR LAS PARTES

EMPLEADOR:

Como se indicó anteriormente, la empresa a pesar de haber recibido el Auto No. 02888 del 26 de octubre de 2018, por medio del cual se avocó conocimiento y corrió traslado de la solicitud, conforme se desprende de la trazabilidad realizada por la empresa de correo certificado 472 Guía No. YG208442296CO, guardó total silencio frente a la solicitud realizada por la señora López Giraldo, renunciado de esta manera a ejercer su derecho de defensa y contradicción.

TRABAJADOR:

- Derecho de petición radicado en la empresa COMCEL S.A con fecha del 05 de octubre de 2018.
- Derecho de petición radicado ante el Ministerio del Trabajo, con fecha del 04 de octubre de 2018.
- Copia de comunicación interna de publicación actualización del reglamento de trabajo con fecha 21 de septiembre de 2018.
- Copia de constancia de entrada en vigor del reglamento de trabajo Comcel S.A, con fecha 24 de octubre de 2018.
- Copia de traslado por competencia de respuesta para derecho de petición emitido por el Ministerio del Trabajo.
- Reglamento de trabajo anterior y nuevo.
- Documento objeciones radicadas a la empresa por parte de la junta nacional de Unión de Trabajadoras y Trabajadores de Claro y las Tic.
- Tutela con radicación No. 2018-00357.

DE LA SUSTENTACION DE LA PARTE PETICIONARIA PARA LA AUTORIZACION DEL DESPIDO DEL TRABAJADOR.

La peticionaria manifiesta una serie de inconformidades y objeciones respecto del Reglamento de Trabajo implementado por Comcel S.A, mismos que fueron puestos en conocimiento del representante legal de la empresa el 01 de octubre del corriente año y que se encuentran visibles a folios 1 a 6.

Básicamente son dos puntos por los cuales los trabajadores de la empresa Comcel S.A, solicita intervención de este operador administrativo, a saber:

- 1).- Capítulo II, artículo 5 del Reglamento de Trabajo, que trata sobre el periodo de prueba.
 - Artículo 8 ejemplo 5 del capítulo IV, que trata sobre el horario de trabajo.
 - Capítulo VI- días de descanso legalmente obligatorios-, artículo 24.
 - Capítulo VI, artículo 14, Parágrafo Cuarto.
 - Capítulo XI artículo 40, labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años.
 - Capítulo XII, punto 14.
- 2).- Capítulo IV, horario de trabajo, artículo 8, parágrafo segundo.
 - Artículo 32, punto 4 del reglamento anterior.
 - Capítulo VII artículo 27.

Normas y capítulos sobre los cuales se solicita aclaración y debida socialización y que se encuentran en el ordinal tercero (3):

- Capítulo IV Horario de Trabajo, artículo 8 Parágrafo 8, jornada por turnos.
- Capítulo V Las horas extras y trabajo nocturno, artículo 13.
- Capítulo VI días de descanso legalmente obligatorios, tema: vacaciones remuneradas, artículos 20 y 21.
- Capítulo IX Prescripciones de orden, artículo 38 Punto H.
- Capítulo IX Prescripciones de orden, artículo 38 Punto J.
- Capítulo XII, artículo 41, ITEMS 1, 2 y 14.

Luego de analizados los hechos y pretensiones expuestos por la peticionaria, y como lo dispone el Procedimiento Administrativo General, Código IVC-PD-05-AN -01, Versión 1.0 de septiembre 18 de 2018, ítem 28, Objeciones al Reglamento de Trabajo por no encontrarse ajustado a la Ley, corresponde al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, expedir el presente Acto Administrativo, por lo cual, se:

CONSIDERA

Inicialmente se verifica la existencia de causales que invaliden lo actuado, esto es, violación del derecho de defensa de los implicados; o la comprobada existencia de irregularidades que afecten el debido proceso; así

las cosas, encuentra este despacho que, revisada la actuación adelantada, esta se encuentra ajustada a la normatividad pertinente, y, por tanto, no existe ninguna actuación viciada de nulidad, que permita su declaración dentro del proceso a decidir.

En lo que refiere a la competencia, es el Ministerio de Trabajo quien de acuerdo con las facultades conferidas en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, es el competente para entrar a resolver la solicitud elevada y que se resuelve mediante el presente acto administrativo, veamos:

"ARTICULO 119. OBJECIONES. <Artículo modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente."

Asu vez, el Ministerio del Trabajo dentro de su Sistema Integrado de Gestión (SIG), tiene establecido el procedimiento mediante el cual el funcionario administrativo debe ceñir su actuación, correspondiéndole el trámite previsto en el Procedimiento Administrativo General de la Ley 1437 de 2011, el cual debe acompasarse con el Anexo Técnico Código IVC-PD-05-AN -01, Versión 1.0 de septiembre 18 de 2018, ítem 28, Objeciones al Reglamento de Trabajo por no encontrarse ajustado a la Ley.

Dicho lo anterior, y teniendo presente la competencia del Ministerio del Trabajo para decidir acerca de una objeción al reglamento de trabajo presentada por los trabajadores de la empresa COMCEL S.A, pasa el despacho a resolver de fondo la solicitud presentada, en los siguientes términos:

Frente al primer punto expuesto por la solicitante, en cuanto considera debe modificarse lo plasmado en el capítulo II, artículo 5 del Reglamento de Trabajo, que trata sobre el periodo de prueba, el mismo se encuentra ajustado a derecho y por tanto no será motivo de objeción por el despacho como quiera que la mera invocación de una regla de derecho, cuando la misma es suficientemente explícita o comprensiva tal y como se encuentra contenido en dicho reglamento (artículo 7 Ley 50 de 1990), además de resultar compatible con lo contenido en el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, pues este fue modificatorio del artículo 78 ibid., surte efectos legales, resultando así que la simple cita de la disposición legal valdría como aquella, máxime que cuando el fin de plasmar dicha norma dentro del reglamento cuestionado, fue precisamente dar estricto cumplimiento a lo contenido en la codificación laboral, se itera, independiente la Ley consignada allí, ambas resultan ser idénticas, pues la segunda es la modificación de la primera, estando vigente a la fecha.

Ahora, en cuanto al segundo punto expuesto por la petente, al considerar que debe modificarse el artículo 8 ejemplo 5 del capítulo IV, que trata sobre el horario de trabajo, ya que en su sentir contempla la posibilidad de un horario de salida "45:00 PM", dando a entender además la posibilidad de trabajo de dos días continuos sin solución de continuidad, considera el Despacho que a pesar de que dicha situación pudo haberse presentado por un error involuntario de digitación al momento de la elaboración del R.T, no se acompasa con lo contenido en los artículos 158 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, siendo necesaria su objeción por el suscrito, pues tal y como se encuentra implícito en el reglamento atacado, da lugar a que se interprete de diferentes maneras, generando per se ambigüedades en su interpretación que podrían ir en contravía de los intereses de los trabajadores.

Por tal motivo, se ordenará al representante legal de COMCEL S.A, que un plazo máximo de quince (15) días hábiles a partir de la notificación del presente proveído, modifique, adicione o suprima dicho horario de salida, o en su defecto, adecuándolo de manera que no sobrepase la jornada máxima legal establecida en los artículos 158 y s.s. del canon normativo en mención.

Respecto a la objeción realizada al Capítulo VI- días de descanso legalmente obligatorios-, artículo 24, por considerar que debe agregarse o transcribirse la Ley 1468 de 2011, considera este servidor que dicha objeción no resulta ser prospera por idénticos argumentos entregados en el primer punto, es decir, que la mera invocación de una regla de derecho, cuando la misma es suficientemente explícita o comprensiva tal y como se encuentra contenido en dicho reglamento en el párrafo 3, donde se hace alusión a la Ley 1822 de 2017, no se hace necesario traer a colación otras leyes que inclusive fueron objeto de modificación como en el presente caso, donde la norma que prevalece actualmente; es precisamente la antemencionada.

Capítulo VI, artículo 14, Parágrafo Cuarto: Aviso sobre trabajo dominical. Considera el suscrito Coordinador que no se está realizando una objeción por parte de la peticionaria, como quiera que dicha disposición contenida en el R.T, no contraviene lo consagrado en los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, al revisar los argumentos esbozados con el escrito de objeciones, se evidencia es un desacuerdo en la manera como la empresa presuntamente preavisa los trabajos habituales o permanentes en los días domingos, que no como una objeción por su contenido por no encontrarse ajustado a la ley que es la razón de ser del procedimiento que hoy se desata, razón por la cual no se accederá a lo pretendido, empero si se compulsará copias al Grupo de Inspección Vigilancia y Control de esta Dirección Territorial a efectos de que se realicen las acciones correspondientes a fin determinar una posible violación a las normas sustantivas del trabajo, en especial las contenidas en el artículo 185 del CST.

De modo semejante, acontece con la objeción al capítulo XI artículo 40, labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años, por considerar que debe agregarse o transcribirse el artículo 9 de la Ley 73 de 1966, considera este servidor que dicha objeción no resulta ser prospera por idénticos argumentos entregados en el primer y tercer punto del acto administrativo, es decir, que la mera invocación de una regla de derecho, cuando la misma es suficientemente explícita o comprensiva tal y como se encuentra contenido en dicho reglamento en el capítulo XI donde se hace alusión a la Ley 73 de 1966, no se hace necesario traer a colación artículos que se encuentran implícitos en la misma norma, por lo que se considera innecesario iterarlo dentro del Reglamento de Trabajo cuestionado.

Objeción Capítulo XII, punto 14.

Sobre este tópico, el despacho considera que a pesar de haberse plasmado en dicho numeral "14" el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, dicha situación no sustrae de la obligación que tiene Comcel S.A de suministrar el calzado y vestido de labor como lo dispone el artículo 230 *ibid.*, nótese que en el mismo contenido del numeral acusado se establece dicha obligatoriedad como lo decanta la norma "cada 4 meses", siendo dicho acontecimiento más un yerro de forma que de fondo y, que implique una contravención de la norma o detrimento de los derechos de los trabajadores, pues nada interfiere en la relación laboral que se encuentre plasmado el artículo 57 del CST y no el artículo 230 del mismo canon normativo, como quiera que lo que prevalecería en el presente caso sería lo sustancial sobre lo formal, siendo obligación del empleador suministrar dicho calzado y vestido de labor en los periodos descritos en el artículo 230 y 231 del C.S.T, independiente la norma que se invoque en el R.T.

A la objeción realizada al Capítulo IV, horario de trabajo, artículo 8, parágrafo segundo, considera el despacho que ello no amerita mayor comentario, habida cuenta que el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, es claro al determinar quienes se encuentran excluidos sobre la regulación de la jornada máxima legal de trabajo, debiendo anotar que ningún tipo de interpretación en contrario debe dársele a la norma por este despacho, esto es, para aquellos trabajadores "...que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo", así como los que realicen o ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el lugar o sitio de trabajo, tal y como se encuentra consignado en el Reglamento de Trabajo objeto de reproches.

Si bien es cierto lo manifestado por la petente en cuanto a los tiempos dedicados por los trabajadores al servicio de la empresa, dejando en muchas ocasiones su tiempo libre y familiar sin ningún reconocimiento

económico, tampoco es menos cierto que esta instancia no es la competente para entrar a definir o dirimir lo que ya se encuentra consagrado en la norma, me explico; no le está permitido a los funcionarios del Ministerio del Trabajo declarar derechos de índole individual o colectivo, ya que esta es una facultad atribuida a los jueces de la república, quien en gracia de discusión; son los llamados a declarar este tipo de derechos a voces del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber:

"Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores." (subrayas fuera del texto original)

Respecto de lo establecido en el artículo 32, punto 4 del reglamento anterior y que indica la peticionaria fue retirado del nuevo reglamento de trabajo, así, como de la objeción realizada al Capítulo VII artículo 27, sobre los periodos de pago del salario, no se evidencia que dichas objeciones versen o contravengan algunas de las disposiciones contenidas en los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo, en especial la objeción que se hace sobre los periodos de pago de salario, como quiera que al observar el contenido del artículo 27 del Capítulo VII de dicho Reglamento, puede entreverse que el mismo se ajusta a lo establecido en los artículos 132 a 134 del C.S.T, que en su orden rezan:

"ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION. <Artículo interpretado con autoridad por el Artículo 49 de la Ley 789 de 2002, ver Notas de Vigencia en el Numeral 3o. Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990. El texto modificado por la Ley 50 de 1990 es el siguiente:>

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

3. <Ver Nota de Vigencia en relación con el factor porcentual> Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 133. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por periodos mayores.

ARTICULO 134. PERIODOS DE PAGO.

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente."

De ello resulta necesario indicar que, no comparte el despacho cuando la peticionaria manifiesta que objeta lo contenido en dicha disposición con base en lo establecido en el artículo 109 del C.S.T "Clausulas Ineficaces", toda vez que la forma del pago del salario, así como sus periodos de pago, se encuentran consignados en los artículos antes transcritos, siendo completamente loable que su periodicidad sea en forma mensual y no necesariamente quincenal o por jornal, se itera, no se observa irregularidad en la redacción del artículo 27 del Capítulo VII de dicho Reglamento, razón por la cual no se accederá a lo pretendido con dicha objeción.

Ahora bien, expone la peticionaria en su punto 3), que se solicita aclaración y debida socialización por parte de la empresa con sus empleados debido a que no son claros, o dejan muchas ambigüedades, diversas interpretaciones al momento de la lectura.

Dichos puntos contenidos en el Reglamento de Trabajo son:

- Capítulo IV Horario de Trabajo, artículo 8 Parágrafo 8, jornada por turnos.
- Capítulo V Las horas extras y trabajo nocturno, artículo 13.
- Capítulo VI días de descanso legalmente obligatorios, tema: vacaciones remuneradas, artículos 20 y 21.
- Capítulo IX Prescripciones de orden, artículo 38 Punto H.
- Capítulo IX Prescripciones de orden, artículo 38 Punto J.
- Capítulo XII, artículo 41, ITEMS 1, 2 y 14.

Con base en la anterior petición que realiza la señora Angela López Giraldo, este despacho aclara que como no se está objetando el contenido de alguna o algunas de las disposiciones en mención, correrá traslado al representante legal de Comcel S.A o quien haga sus veces, conminándolo amablemente a que se ordene a quien corresponda en la empresa que representa, realizar lo propio frente a la debida aclaración y socialización de las disposiciones cuestionadas precedentemente y que hacen parte del nuevo R.T incorporado en la empresa. Lo anterior, en entendido de que no se haya hecho, de lo contrario hacer caso omiso a la presente solicitud.

En mérito de lo expuesto, el Ministerio de Trabajo Dirección Territorial Risaralda,

RESUELVE

PRIMERO: ORDENAR al señor **CARLOS HERNAN ZENTENO DE LOS SANTOS**, representante legal de **COMUNICACIÓN CELULAR S.A**, cuya sigla se identifica con el nombre de **COMCEL S.A**, identificada con Nit No. 800153993-7, con domicilio principal en la carrera 68A No. 24B – 10 Bogotá D.C, que un plazo máximo de quince (15) días hábiles a partir de la notificación del presente proveído, modifique, adicione o suprima dicho horario de salida establecido en el Capítulo IV, artículo 8, ejemplo 5, o en su defecto, adecuándolo de manera que no sobrepase la jornada máxima legal establecida en los artículos 158 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, por las razones expuestas en la parte motiva del presente Acto Administrativo.

PARAGRAFO: SE ADVIERTE a la empresa **COMUNICACIÓN CELULAR S.A**, cuya sigla se identifica con el nombre de **COMCEL S.A**, representada legalmente por el señor **CARLOS HERNAN ZENTENO DE LOS SANTOS**, que el incumplimiento a lo ordenado en la parte resolutive del presente Acto Administrativo dará lugar a la imposición de una multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente, previo trámite de Procedimiento Administrativo Sancionatorio.



SEGUNDO: **COMPULSAR** copias al Grupo de Inspección Vigilancia y Control de esta Dirección Territorial, a efectos de que se realicen las acciones correspondientes a fin determinar una posible violación por parte de la empresa **COMUNICACIÓN CELULAR S.A** a las normas sustantivas del trabajo, en especial las contenidas en el artículo 185 del C.S.T.

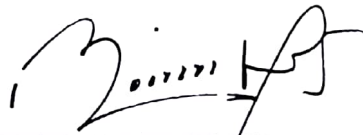
TERCERO: **CONMINAR** a la empresa **COMUNICACIÓN CELULAR S.A**, cuya sigla se identifica con el nombre de **COMCEL S.A**, representada legalmente por el señor **CARLOS HERNAN ZENTENO DE LOS SANTOS**, a que se ordene a quien corresponda en la empresa que representa, realizar lo propio frente a la debida aclaración y socialización de las disposiciones cuestionadas precedentemente y que hacen parte del nuevo R.T incorporado en la empresa. Lo anterior, en entendido de que no se haya hecho, de lo contrario hacer caso omiso a la presente solicitud.

CUARTO: Comunicar su contenido a los jurídicamente interesados, en la forma prevista en los artículos 66, 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

QUINTO: Contra la presente proceden los recursos de REPOSICION ante el funcionario que profirió la Resolución y de APELACION ante el señor Director Territorial Risaralda- Ministerio del Trabajo-, los cuales deben ser interpuestos dentro de los diez (10) siguientes de la notificación de la decisión, artículos 76 y 77 Ley 1437 de 2011. C.P.A.C.A.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la Ciudad de Pereira, a los siete (07) días del mes de diciembre del año 2018.



RICARDO DIAZ MARULANDA
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó/Digitó: A. Piedrahita
Revisó: Ricardo Diaz Marulanda

Ruta Electrónica: C:\Users\rdiaz\Documents\TRAMITES G.A.C.T\MINTRABAJO 2018\carpeta tramites 2018\RESUELVE OBJECCION REGLAMENTO DE TRABAJO COMCEL S.A.doc