



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

## NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB

Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

### FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 18 DE ENERO DE 2019, siendo las 8 am

**PARA NOTIFICAR:** RESOLUCION 002142 DEL 21 DE DICIEMBRE DE 2018 al SEÑOR:  
REPRESENTANTE LEGAL ANONIMO

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **DEVUELTA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) la cual fue remitida al Señor(a)(es)(as) ANONIMO mediante formato de guía número ,ANONIMO según la causal: ANONIMO

DIRECCION ERRADA	NO RESIDE	DESCONOCIDO
REHUSADO	CERRADO	FALLECIDO
FUERZA MAYOR	NO EXISTE NUMERO	NO RECLAMADO
NO CONTACTADO	APARTADO CLAUSURADO	

EL suscrito funcionario encargado **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, la referida resolución que contiene (15) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 18 DE ENERO DE 2019  
En constancia.

**WILLIAM GARCIA PORRAS**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Y se **DESFIJA** el día de hoy-----, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2001, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato Superior, Directora Territorial de Santander, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la presente notificación.

Advirtiendo que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.  
En constancia

**WILLIAM GARCIA PORRAS**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social





**MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER  
GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL**

**RESOLUCION 002142  
21 DICI 2018**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVAN UNAS AVERIGUACIONES PRELIMINARES”**

**LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 201 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

**1. RADICACIÓN: Expediente 7368001-ID14640891 del 11 de Octubre de 2018**

**2. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:**

Procede el Despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra de las empresas CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMANGA S.A.; AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER SAS y ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS.

**3. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS:**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a las empresas **CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMANGA S.A.** con NIT. 804000601-3, representado legalmente por su gerente: JHOVANA LOZANO GALEANO o por quien haga sus veces, con domicilio para notificaciones judiciales: Carrera 21 No. 30-02 Cañaveral, teléfonos: 6803030, 6803030, 3174032219, email: [dirfinanciera@campestre Bucaramanga.com](mailto:dirfinanciera@campestre Bucaramanga.com); **ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS SAS**, con NIT: 890.206.051-0, representada legalmente por RAFAEL ANTONIO TARAZONA OREJARENA, o por quien haga sus veces, con domicilio para notificaciones judiciales: Carrera 37 No. 53 – 50 Barrio Cabecera del Llano Bucaramanga Santander, teléfonos: 6431582, email: [rfiscal@serviciosyasesorias.com](mailto:rfiscal@serviciosyasesorias.com); y **AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER**, con NIT. 900.439.862-2, representada legalmente por la señora LILIANA BENITEZ GALVIS o por quien haga sus veces, con domicilio para notificaciones judiciales en la Carrera 33 No. 44-16 Piso 2 Bucaramanga.Santander, teléfonos: 3124737964, 6575041, email: [gerencia@atssas.co](mailto:gerencia@atssas.co).

**4. RESUMEN DE LOS HECHOS:**

Mediante queja de carácter anónima radicada con el No. 01EE2018410600000053431 de fecha 10 de septiembre de 2018, en la cual denuncian presuntas vulneraciones de carácter laboral, mas

específicamente en lo relacionado con INTERMEDIACION LABORAL (Art. 63 de la Ley 1429 de 2018), temporalidad con las ESTs, dotación y horario laboral (F.s 1 y 2).

En cumplimiento a lo anterior esta Coordinación mediante Auto No. 002201 de fecha 24 de Octubre de 2018, comisiona a una inspectora de Trabajo, para que adelante averiguación preliminar a las empresas CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMANGA SA, AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER Y ORGANIZACION SERVICIOS Y ASESORIAS, con el fin de determinar los hechos objeto de estudio y practique las pruebas que se considere convenientes (F. 12).

Se envían comunicaciones a las partes sobre el inicio de la correspondiente averiguación preliminar por parte de la auxiliar administrativa (F.s 13 a 15)

El funcionario comisionado avoca con Auto de fecha 7 de Noviembre de 2018 da cumplimiento al Auto Comisorio, igualmente envía comunicaciones a las partes, para requerir documentos (F.s 16 al 19).

Con radicado No. 01EE2018736800100012039 DEL 16/11/2018 la Directora Jurídica de la empresa ORGANIZACION SERVICIOS Y ASESORIAS da respuesta a requerimiento y allega documentos requeridos por el despacho (F.s 20 a 75).

Con radicado No. 01EE201873600100012029 del 16 de Noviembre de 2018 la señora LILIANA BENITEZ GALVIS, Representante Legal de la empresa YUDA TEMPORAL DE SANTANDER, da respuesta a requerimiento y allega documentos (F.s 76 a 162).

El día 20 de Noviembre de 2018, la funcionaria comisionada practica Visita de Inspección Ocular, al CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMANGA S.A., la cual es atendida por su Gerente General, la JEFE DE TALENTO HUMANO, su apoderado, dentro de la misma se requieren documentos y se recepcionan algunas versiones de trabajadores (F.s 163-191)

Con oficios de fecha 27 de Noviembre de 2018, se citan a algunos trabajadores de la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER con el fin de recepcionarles declaración (F.s 193-200).

Los días 12 y 17 de diciembre de 2018, se recepcionan las respectivas declaraciones (F.s 201-205)

Con radicado No. 01EE2018736800100012956 de fecha 12 de diciembre de 2018 allega copia de la Resolución de Autorización de Trabajo reglamentario o de horas extras (F.s 206-210).

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

## 5. ANALISIS DE LAS PRUEBAS:

Teniendo en cuenta que la presente investigación se inicia por queja de carácter anónima radicada con el No. 01EE201841060000053431 de fecha 10 de septiembre de 2018, en la cual denunciaban presuntas vulneraciones de carácter laboral, más específicamente en lo relacionado con INTERMEDIACION LABORAL (Art. 63 de la Ley 1429 de 2018), temporalidad con las ESTs, dotación y horario laboral.

En cumplimiento a lo anterior la Coordinación comisiona a una inspectora de Trabajo, para que adelante averiguación preliminar a las empresas CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMANGA SA, AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER Y ORGANIZACION SERVICIOS Y ASESORIAS, con el fin de determinar los hechos objeto de estudio y practique las pruebas que se considere convenientes.

La funcionaria comisionada práctica las pruebas igualmente envía comunicaciones a las partes, a lo cual las empresas investigadas dan respuesta a los respectivos requerimientos así:

En primer lugar la empresa **ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS Y ASESORIAS** a través de su directora jurídica, ALLEGA LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

- Listado de 7 trabajadores en misión en el Club Campestre de Bucaramanga (21)
- Copia de los contratos comerciales suscritos con el CLUB CAMPESTRE, de fechas 18 de enero de 2018 26 de febrero de 2018, 18 de enero de 2017 (f.s 22-47)
- Copias de los contratos por el término que dure la realización de la obra o labor determinada, con fechas: 21/10/2018, 26/02/2018, 18/09/2018, 31/10/2017, 16/05/2018, 25/09/2018, 12/05/2018, para los cargos de auxiliar de servicios especiales, instructor de gimnasio; steward, manicurista, estilista, starter, con sus respectivas nóminas de pagos (f.s 48-70)
- Constancias de entrega de dotación, con firmas de los trabajadores de los meses abril, y agosto de 2018 (F.s 71-75)

Por su parte la empresa **AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER**, allega lo siguiente:

- Contratos de prestación de servicios con el CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMANGA, de fechas 1° de junio de 2017 y 1° de enero de 2018 (f.s 77 a 90)
- Listado de 44 trabajadores en misión al servicio del Club Campestre de Bucaramanga (F.s 91)
- Copias de contratos laborales por obra o labor, de fechas 25/04/2018, 20/10/2018, 09/05/2018, 09/06/2018; 09/11/2018, 20/02/2018, 25/06/2018, 09/11/2018, 08/09/2018, 08/03/2018, 17/09/2018, 08/02/2018, 01/09/2018, 23/03/2018, 05/10/2018, 27/09/2018, 09/01/2018, 19/07/2018, 03/03/2018, 16/03/2018, 24/03/2018, 06/10/2018, 27/09/2018, 01/09/2018, 09/08/2018, 15/10/2018, 06/10/2018, 01/09/2018, 25/09/2018, 03/10/2018, 03/11/2018, 16/02/2018, 03/09/2018, 08/04/2018, 18/10/2018, 08/09/2018, y 10/09/2018; por los siguientes eventos: carpintero, steward, auxiliar de cocina, mesera, mesero, auxiliar de campo de golf, host, auxiliar de servicios especiales, operativo II, conductor, pizzero, auxiliar de mercadeo y eventos, auxiliar de Vestier, auxiliar de ornamentación, y panadero con descripción de la obra: por reemplazo por vacaciones, incremento de eventos halloween, celebración día de la madre, celebración del día del padre e inicio de vacaciones temporada escolar, amor y amistad, remodelación de hotel, , mantenimiento del campo de golf, entre otros. (f.s 92-135)
- Copia de pago de nómina de los meses agosto, septiembre y octubre de 2018 (f.s 136-143)
- Soportes de entrega de dotación en los meses: abril y agosto de 2018 (f.s 144-159)
- Horario laboral de los trabajadores que prestan el servicio al Club Campestre de Bucaramanga (f.s 160-162)

Con fecha 20 de Noviembre de 2018, la funcionaria comisionada practica Visita de Inspección Ocular al CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMANGA, diligencia que es atendida por: JHOVANA LOZANO GALEANO, EN CALIDAD DE GERENTE GENERAL, ESTHER JAIMES SUESCUN, EN CALIDAD DE JEFE DE TALENTO HUMANO Y CARLO GUSTAVO GARCIA MENDEZ, EN CALIDAD DE APODERADO DEL CLUB; dentro de la misma se observó:

- Número total de trabajadores Directos: 249 para el mes de Noviembre de 2018
- Número Total de Trabajadores en Misión: Solo con empresas de servicios temporales:

AYUDA TEMPORAL		ORGANIZACION SERVICIOS Y ASESORIAS
SEPTIEMBRE	71	16
OCTUBRE	88	14
NOVIEMBRE	45	7

- Registro de entrega de elementos de protección personal de los trabajadores. Si
- Entrega de dotación: A LOS ADMINISTRATIVOS SE LES HACE ENTREGA UNA VEZ AL AÑO, DE CINCO UNIFORMES, LA DOTACION DE CALZADO CADA CUATRO MESES, Y LOS OPERATIVOS CADA CUATRO MESES. SE CONSTATA FECHA DE ULTIMA ENTREGA AGOSTO DE 2018.

- **Afiliaciones y pago de seguridad social integral de los trabajadores.** Se afilian a la seguridad social integral al ingreso del personal. **SE PAGA EL SEGUNDO DIA HABIL DE CADA MES A TRAVES DEL OPERADOR ASOPAGOS. SE VERIFICA FECHA DEL ULTIMO PAGO EL VIERNES 2 DE NOVIEMBRE DE 2018.**

- **PAGOS DE NOMINA. SE REALIZAN PAGOS QUINCENALES. ULTIMO PAGO REALIZADO EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2018.**

- **PRESTACIONES SOCIALES:** SE PAGAN LAS PRIMAS EN JUNIO Y DICIEMBRE, LAS CESANTIAS SE CONSIGNAN AL FONDO EL 14 DE FEBRERO DE CADA AÑO, LOS INTERESES A LAS CESANTIAS SE CANCELAN EN LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE ENERO, Y LAS VACACIONES CUANDO CADA TRABAJADOR CUMPLE SU AÑO SOLICITA SU PERIODO DE VACACIONES Y SALE A DESCANSAR SUS 15 DIAS HABILES.

Igualmente se le recepciona declaración libre de apremio a la ingeniera JHOVANA LOZANO GALEANO, EN CALIDAD DE GERENTE GENERAL DEL CLUB, quien manifiesta los siguiente: "El club cumple con toda la normatividad vigente frente a la contratación tanto la legal como la convencional. Tenemos unos trabajadores en misión, pero conforme a lo dispuesto en la Ley 50 de 1990, pero son mas los trabajadores directos y lo pueden evidenciar. El club emplea todas las modalidades contractuales en cuanto a la duración permitida por la ley y en ese orden de ideas tiene contratos indefinidos, fijos y por duración de la obra o labor contratada cuando se requiere en picos altos de demanda de servicios, como en esta temporada. El ministerio puede constatar las estadísticas de contratación directa e indirecta. La ley determina en el tema de beneficios tanto como transporte como alimentación una igualdad la cual se cumple ya que tenemos un comedor en donde no existe diferencia alguna entre los trabajadores y en transporte pueden usar los trabajadores las rutas que establece el convenio con radio taxis libres. Es importante en el tema de beneficios a través de la fundación del club se extienden beneficios en auxilios para educación, salud, a los trabajadores que no se beneficiaban en la convención colectiva de trabajo. El club conocedor de los derechos de sus trabajadores y respetuoso de los mismos bajo ninguna circunstancia tiene como practica el hacer firmar cartas de renuncia o documento parecido que lesione los derechos de sus trabajadores directos o indirectos. Frente al tema de las dotaciones el club cumple con todas sus obligaciones legales, entregando para cada cargo las adecuadas conforme a la reglamentación de las mismas. Sobre la jornada laboral el club se limita a la jornada máxima legal, sin embargo hubo una situación importante el 23 de agosto cuando sucedió un vendaval terrible que afectó las instalaciones del club, situación que se necesitó que el personal trabajara más de lo acostumbrado, por esa razón, toco contratar mas temporales eso sucedió en los meses de agosto, septiembre y octubre, para la recuperación del club, todo se registra en la reclamación que se le hizo a la aseguradora. Así mismo por la apertura de nuevos puntos de venta que fueron cuatro. Para finalizar todas las aseveraciones de la queja son infundadas y carecen de sustento factico y juridico y por lo tanto solicitamos desde ya el archivo de las presentes diligencias."

Se le recepciona versión de algunos trabajadores (r.s 201-205), quienes exponen lo siguiente: "MARIA CAMILA RODRIGUEZ, quien desempeña el cargo de AUXILIAR DE COCINA: Soy trabajador temporal por la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER, ingrese hace un mes, anteriormente había trabajado aquí como practicante SENIA y me retire en enero de este año. El horario es de 10 de la mañana a 6 de la tarde, con quince minutos o media hora para almorzar,

labora todos los días con un día de descanso en la semana. Con contrato por obra o labor. Siento que todos los beneficios han sido por igual excepto los permisos sindicales o compensatorios, se trabaja lo necesario, y en área donde yo estoy somos dos para que no nos quede pesado. No he firmado ningún documento en blanco, solo el contrato. Respecto de las dotaciones, me han entregado pantalón, delantal gorro, chaqueta. Se hace entrega por parte del club en convenio con la empresa. he laborado horas extras dos o tres y máxima cuatro horas diarias, de 4 horas más como dos veces. Tiempo de descanso durante la jornada, el tiempo para almorzar y pausas activas, en el día una.”

**JHONATAN DAVID LOPEZ GARCIA**, quien desempeña el cargo de STEWARD: “Soy trabajador temporal de la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER, desde hace mes y medio. Antes había laborado durante tres días en otra empresa CASA DE CAMPO. El horario laboral esta semana estoy de seis de la mañana a dos de la tarde todos los días con un día de descanso. He laborado horas extras por la temporada y por la apertura de los restaurantes, y por lo de los eventos, algunas veces 4, 5 y lo máximo 9 horas, eso fue por cuestión de eventos, pero todas me las han cancelado, No siento que haya desigualdad con mis demás compañeros del club en cuanto a los beneficios. Solo firme el contrato por obra o labor, pero ningún otro documento. La dotación la han entregado desde el primer día. Tiempo de descanso durante la jornada es más de 30 o 45 minutos. Por último, quiero agregar que aquí le brindan la oportunidad para uno superarse, de estudiar y trabajar”.

Además la funcionaria comisionada, recibe declaraciones a algunos trabajadores de la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER quienes en su orden, mencionan lo siguiente:

**DILIGENCIA DE DECLARACIÓN RENDIDA POR EL SEÑOR ALONSO SILVA MAYORGA, IDENTIFICADO CON CÉDULA DE CIUDADANÍA No. 91.295.008 EXPEDIDA EN BUCARAMANGA, EN CALIDAD DE TRABAJADOR DE LA EMPRESA AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER.**

“... **PREGUNTADO:** Diga al despacho con quien trabaja actualmente y desde que fecha. **CONTESTADO:** Trabajo con AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER, desde el 26 de mayo del año 2018. Es la primera vez que trabajo con AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER. **PREGUNTADO:** Diga al despacho que tipo de contrato tiene con la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER, cuáles son sus funciones y donde las desempeña. **CONTESTADO:** Contrato escrito era por un reemplazo, pero les gusto mi trabajo por el desempeño me dejaron; las funciones son de mantenimiento de la parte de carpintería. Desempeño la labor en el Club Campestre. **PREGUNTADO:** Diga al despacho que tipo de salario tiene con la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER en relación con el contrato de trabajo que lo liga a la empresa. **CONTESTADO:** \$1.100.000 mensuales, con prestaciones sociales. Pagan puntual. Incluso ellos me hacen adelanto de quincena, cuando he necesitado. **PREGUNTADO:** Diga al despacho cuáles son sus horarios de trabajo, cuantas horas labora al día o durante la noche y durante que días en relación con su contrato de trabajo. **CONTESTADO:** De 7 de la mañana a 5 p.m., jornada continua, de lunes a jueves, nos dan 20 minutos para almorzar, porque a nosotros nos dan el almuerzo, el viernes de 7 a.m. a 3 p.m., No trabajo sábado ni domingo, ni festivos, ni nocturnos. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si está afiliado a la seguridad social integral - pensiones, en caso afirmativo sobre que salario se le cotiza. **CONTESTADO:** Si. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si usted recibe su salario en forma igual al pactado en su contrato. **CONTESTADO:** Si. **PREGUNTADO:** Dígame al despacho si usted labora horas extras. **CONTESTADO:** Muy esporádicamente, es muy raro. Lo que más se ha trabajado son poraí 4 horas en la semana. **PREGUNTADO:** Manifieste al despacho, si tiene algo más que decir, agregar o corregir a la presente diligencia. **CONTESTADO:** No. Lo único que debo decir es que ojala me dejen. A todos nos tratan por igual. Nos dan buenas garantías. Son muy puntuales en el pago.”

**DILIGENCIA DE DECLARACIÓN RENDIDA POR EL SEÑOR ANGEL REINALDO GAMARRA DIAZ, IDENTIFICADO CON CÉDULA DE CIUDADANÍA No. 91.270.235 EXPEDIDA EN BUCARAMANGA, EN CALIDAD DE TRABAJADOR DE LA EMPRESA AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER.**

“...**PREGUNTADO:** Diga al despacho con quien trabaja actualmente y desde que fecha. **CONTESTADO:** Trabajo con AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER, desde Junio 26 del año 2018. Antes nunca trabaje con ellos. **PREGUNTADO:** Diga al despacho que tipo de contrato tiene con la empresa AYUDA TEMPORAL DE

SANTANDER, cuáles son sus funciones y donde las desempeña. **CONTESTADO:** Contrato escrito por obra o labor, las funciones son restauración de pintura. Desempeño la labor en el Club Campestre o a veces a la mesa de los Santos, a arreglar la madera. **PREGUNTADO:** Diga al despacho que tipo de salario tiene con la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER en relación con el contrato de trabajo que lo liga a la empresa. **CONTESTADO:** Salario mínimo, con prestaciones sociales. Pagan puntual. **PREGUNTADO:** Diga al despacho cuáles son sus horarios de trabajo, cuantas horas labora al día o durante la noche y durante que días en relación con su contrato de trabajo. **CONTESTADO:** De 7 de la mañana a 5 p.m., de lunes a viernes, No trabajo sábado ni domingo, ni festivos, ni nocturnos. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si está afiliado a la seguridad social integral -pensiones, en caso afirmativo sobre que salario se le cotiza. **CONTESTADO:** Si. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si usted recibe su salario en forma igual al pactado en su contrato. **CONTESTADO:** Si. **PREGUNTADO:** Dígale al despacho si usted labora horas extras. **CONTESTADO:** De pronto porai una hora no más, pero no es mucho, pero es muy rara vez. **PREGUNTADO:** Mantíteste al despacho, si tiene algo más que decir, agregar o corregir a la presente diligencia. **CONTESTADO:** No.”

**DILIGENCIA DE DECLARACIÓN RENDIDA POR EL SEÑOR JUAN CARLOS AVILA ORTIZ IDENTIFICADO CON CÉDULA DE CIUDADANÍA No. 91.296.219 EXPEDIDA EN BUCARAMANGA, EN CALIDAD DE TRABAJADOR DE LA EMPRESA AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER.**

“...**PREGUNTADO:** Diga al despacho con quien trabaja actualmente y desde que fecha. **CONTESTADO:** Trabajo con AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER, desde Agosto del año 2017 y labore hasta el 15 de abril de este año, me fui para Panamá 4 meses y volví a trabajar con ellos a finales de agosto de este año como empleado en misión ahí en el Club. **PREGUNTADO:** Diga al despacho que tipo de contrato tiene con la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER, cuáles son sus funciones y donde las desempeña. **CONTESTADO:** Contrato escrito por obra o labor, las funciones son lo básico es el manejo de alimentos y bebidas, etiqueta, protocolo, montajes, manejo de menaje, servicio a la mesa durante el tiempo que dure el evento como tal. **PREGUNTADO:** Diga al despacho que tipo de salario tiene con la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER en relación con el contrato de trabajo que lo liga a la empresa. **CONTESTADO:** Salario mínimo, con prestaciones sociales. **PREGUNTADO:** Diga al despacho cuáles son sus horarios de trabajo, cuantas horas labora al día o durante la noche y durante que días en relación con su contrato de trabajo. **CONTESTADO:** Los horarios son variables, hay días que se entra a las seis de la mañana, como otros días a las dos o cuatro de tarde, con turnos de ocho horas, muy raro que se exceda y es por algo que o está programado, pero por lo general está en el rango de las ocho horas, incluso a veces es menos. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si en caso de laborar en días domingos, festivos y en horas nocturnas se le reconoce pago de recargos establecidos por ley. **CONTESTADO:** Si laboro en días domingos y festivos, y se me reconoce su pago. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si está afiliado a la seguridad social integral - pensiones, en caso afirmativo sobre que salario se le cotiza. **CONTESTADO:** Si. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si usted recibe su salario en forma igual al pactado en su contrato. **CONTESTADO:** Si. **PREGUNTADO:** Dígale al despacho si usted labora horas extras. **CONTESTADO:** Ocasionalmente, puede que hay lugar a ellas o como puede que no, pero es relativo. Lo máximo que se haya laborado horas extras son cuatro horas, fue una vez un evento donde llegaron más personas de las que estaban programados. **PREGUNTADO:** Mantíteste al despacho, si tiene algo más que decir, agregar o corregir a la presente diligencia. **CONTESTADO:** No. Lo único es que la temporal nos haya llegar los estados de cuenta, extractos al correo, porque yo tengo derecho a saber que me están pagando según lo que yo trabajo.”

**DILIGENCIA DE DECLARACIÓN RENDIDA POR LA SEÑORA ANA MILENA GOMEZ GUARIN, CON CÉDULA DE CIUDADANÍA No. 63.524.026 EXPEDIDA EN BUCARAMANGA, EN CALIDAD DE TRABAJADORA DE LA EMPRESA AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER.**

“...**PREGUNTADO:** Diga al despacho con quien trabaja actualmente y desde que fecha. **CONTESTADO:** Trabajo desde finales de marzo de 2018, con AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER, con prestación al CLUB CAMPESTRE. **PREGUNTADO:** Diga al despacho que tipo de contrato tiene o tuvo con la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER, cuáles son sus funciones y donde las desempeña. **CONTESTADO:** Contrato escrito por obra o labor, mi función es la preparación de bebidas, en el Club Campestre. **PREGUNTADO:** Diga al despacho que tipo de salario tiene con la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER en relación con el contrato de trabajo que lo liga a la empresa. **CONTESTADO:** Salario mínimo, con prestaciones sociales. **PREGUNTADO:** Diga al despacho cuáles son sus horarios de trabajo, cuantas horas labora al día o durante la noche y durante que días en relación con su contrato de trabajo. **CONTESTADO:** Yo entro a las doce del día y generalmente es hasta las nueve o diez de la noche, es el único turno. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si en caso de laborar en días domingos, festivos y en horas nocturnas se le reconoce pago de

recargos establecidos por ley. **CONTESTADO:** Si laboro en domingos y festivos y descanso un día entre semana, si me reconocen y me pagan el domingo, festivos, de acuerdo a la ley. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si está afiliado a la seguridad social integral -pensiones, en caso afirmativo sobre que salario se le cotiza. **CONTESTADO:** Si. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si sabe anteriormente quien desempeñaba las funciones que a hoy lleva a cabo usted. **CONTESTADO:** Si, los otros bárman. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si usted recibe su salario en forma igual al pactado en su contrato. **CONTESTADO:** Si. **PREGUNTADO:** Dígale al despacho si usted labora horas extras. **CONTESTADO:** Si, una o dos horas extras. **PREGUNTADO:** Manifieste al despacho, antes del contrato que actualmente desempeña, con quien prestaba sus servicios. **CONTESTADO:** Con AYUDA TEMPORAL, siempre me mandaban a HollyDain, Ciudad Bonita, al Club Unión y a Cajasan, nunca había estado en el campestre, hasta ahora. **PREGUNTADO:** Manifieste al despacho, si tiene algo más que decir, agregar o corregir a la presente diligencia. **CONTESTADO:** No. En el Campestre he tenido muchas oportunidades que no he tenido en otras partes, la empresa es muy colaboradora, da buenos beneficios a los que estudian les dan una parte, en las fiestas nos integran a todos por igual, ejemplo mis hijos recibieron sus regalos, en las fiestas integran a todos los trabajadores, nos tienen un transporte si no va el transporte, nos dan una creditarjeta por el valor del taxi. Nos capacitan constantemente en diferentes temas según el área de los trabajadores.”.

**DILIGENCIA DE DECLARACIÓN RENDIDA POR EL SEÑOR RICARDO ROA MALDONADO IDENTIFICADO CON CÉDULA DE CIUDADANÍA No. 91.507.965 EXPEDIDA EN BUCARAMANGA, EN CALIDAD DE TRABAJADOR DE LA EMPRESA AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER.**

“...**PREGUNTADO:** Diga al despacho con quien trabaja actualmente y desde que fecha. **CONTESTADO:** Trabajo con AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER, desde el 4 de septiembre de 2018. **PREGUNTADO:** Diga al despacho que tipo de contrato tiene o tuvo con la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER, cuáles son sus funciones y donde las desempeña. **CONTESTADO:** Contrato escrito a término indefinido, es el primer contrato con ellos, las funciones son en la parte de reciclaje, desempeño las funciones en las cocinas. **PREGUNTADO:** Diga al despacho que tipo de salario tiene con la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER en relación con el contrato de trabajo que lo liga a la empresa. **CONTESTADO:** Salario mínimo, con prestaciones sociales. **PREGUNTADO:** Diga al despacho cuáles son sus horarios de trabajo, cuantas horas labora al día o durante la noche y durante que días en relación con su contrato de trabajo. **CONTESTADO:** Trabajamos dos horarios que son de cinco de la mañana a una de tarde y de una a nueve de la noche, se trabaja en una semana en un horario y en la otra el otro horario. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si en caso de laborar en días domingos, festivos y en horas nocturnas se le reconoce pago de recargos establecidos por ley. **CONTESTADO:** Si laboro en domingos pero muy raro, de noche no trabajo, si me reconocen y me pagan el domingo de acuerdo a la ley. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si está afiliado a la seguridad social integral -pensiones, en caso afirmativo sobre que salario se le cotiza. **CONTESTADO:** Si. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si sabe anteriormente quien desempeñaba las funciones que a hoy lleva a cabo usted. **CONTESTADO:** No. **PREGUNTADO:** Diga al despacho si usted recibe su salario en forma igual al pactado en su contrato. **CONTESTADO:** Si. **PREGUNTADO:** Dígale al despacho si usted labora horas extras. **CONTESTADO:** Si, pero máximo una hora u hora y media. **PREGUNTADO:** Dígale al despacho si conoce, si la empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER tiene autorización para laborar horas extras. **CONTESTADO:** No conozco. **PREGUNTADO:** Manifieste al despacho, si tiene algo más que decir, agregar o corregir a la presente diligencia. **CONTESTADO:** No. El Club en el poco que tiempo que he trabajado me ha parecido excelente sobre todo la ayuda en relación con las comidas y siempre son bien con uno, los pagos son puntuales.”.

**Una vez recaudado el material probatorio se logró establecer lo siguiente:**

En cuanto a los puntos denunciados tenemos, en primer lugar, sobre **la intermediación laboral**, que el CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMANGA SA, tal como se observa, solo contrata con empresa de servicios temporales dentro de las cuales se encuentran AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER y ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASEOSORIAS, a quienes según la Ley 50 de 1990 y el Decreto 1072 de 2015 les está permitido la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades; además dentro del material allegado al expediente tales como contratos laborales y versiones de los trabajadores, se observa que ninguno de los trabajadores haya superado el término establecido en la ley; por otra parte teniendo en cuenta lo establecido en el **Decreto 683 del 18 de Abril de 2018** que establece que en el inciso 1° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 estableció que "El personal requerido en toda institución y/o empresa

pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestaciones consagrados en las normas laborales vigentes; igualmente no se observa tal violación, ya que según versión de los trabajadores y documentación, se encuentran al día en el pago de sus salarios, prestaciones sociales, afiliación y pago a la seguridad social integral, manifiestan además que las empresas les brindan igualdad de oportunidades y trato, estando conformes con los beneficios que allí les ofrecen. Por lo tanto observa el despacho que no existe violación a la normatividad relacionada con las ESTs, y su correspondiente contratación.

Ahora en lo que respecta a la entrega de **calzado y vestido de labor (dotación)**, igualmente se observan las respectivas entregas, con firmas de los trabajadores.

Sobre el tema del **jornada laboral**, según documentos allegados por las empresas, los turnos corresponden a 8 horas, según manifestaciones de los trabajadores, laboran de forma esporádica horas extras, no existiendo un registro del cumplimiento de las mismas; frente a ello la empresa manifiesta que el día 23 de agosto de 2018 sucedió un vendaval que afectó las instalaciones del club, por lo cual se debió contratar más personal para los meses agosto, septiembre y octubre: La empresa AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER allega resolución ministerial No. 001887 del 22/11/2018 donde se autoriza el trabajo suplementario o de horas extras. Por lo anterior se **insta** a las empresas aquí investigadas esto es CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMANGA SA, AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER Y ORGANIZACION SERVICIOS Y ASESORIAS, el cumplimiento en lo sucesivo a lo establecido en los artículos 161 a 167 del Código Sustantivo del Trabajo sobre la Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima, la cual corresponde a 8 horas diarias, 48 horas a la semana, de forma tal que, una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras.

Es decir la jornada adoptada por el empleador bajo ningún supuesto las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Así mismo, nuestro Código Sustantivo de Trabajo, señala igualmente que se puede optar por la modalidad de trabajo por turnos, o excepciones a la regla respecto de algunos trabajadores tal y como lo establece el artículo 162 del CST.

Las actividades allí sólo pueden exceder los límites señalados 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. Concluyendo al respecto que en ningún caso el trabajador debe laborar más de 10 horas diarias, incluyendo horas extras, de modo que en realidad la jornada de trabajo máxima a la que se puede llegar es de 10 horas diarias y de hasta 60 semanales si consideramos que diariamente se permite trabajar dos horas extras, y puede trabajar 6 días.

**Sin embargo el Artículo 2.2.1.2.1.3 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, en concordancia con el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015, establece:** El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro citándose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En primer lugar y teniendo en cuenta la competencia de este Ministerio, se debe tener en cuenta lo establecido en la siguiente normatividad:

**ARTICULO 17 del C.S.T.:** “**ORGANOS DE CONTROL.** La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.”

**ARTICULO 485 del C.S.T.:** “**AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN.** La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

**ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.** Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965, Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000, modificado por la Ley 50 de 1990:

“1. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entran sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando 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 ellas. 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.

2. Modificado por el art 7, **Ley 1610 de 2013**, “Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.”.

Así mismo es importante advertir a las empresas **CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMANGA, AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER y ORGANIZACION SERVICIOS Y ASESORIAS**, sobre el cumplimiento a cabalidad de la siguiente normatividad:

#### **Empresas de Servicios Temporales.**

En primer lugar tenemos la **Ley 50 de 1990** y el artículo 2.2.6.5.2 del **Decreto 1072 del 2015**, definen la empresa de servicios temporales –EST– así:

“aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador”.

“**Artículo 71.** Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Artículo 73. Se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.

Artículo 74. Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Parágrafo. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.

**Tipos de trabajadores en una EST**

En las EST los trabajadores se dividen en 2 categorías: de planta y en misión. Los primeros, son aquellos que desarrollan actividades en las dependencias de la EST, mientras que los trabajadores en misión, son los enviados a empresas usuarias de la EST para que realicen una tarea o servicio.

**El Decreto 1072 en el artículo 2.2.6.5.6,** determina que solo cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias, o cuando se necesite reemplazar personal que se encuentre en vacaciones, licencia o incapacidad, podrán las empresas usuarias contratar servicios con la EST. Así mismo, indica que si se tratase de incrementos en la producción se podrá realizar la contratación únicamente por 6 meses, prorrogables en igual término.

**Artículo 2.2.6.5.20. Multas.** El Ministerio del Trabajo Social impondrá mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación, multas diarias sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada infracción mientras esta subsista, en los siguientes casos:

- 1. Cuando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento.
- 2. Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con Empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.
- 3. Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales, contraviniendo lo establecido en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 2.2.6.5.7. del presente decreto.

4. Cuando la Empresa de Servicios Temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad, siempre y cuando no originen una sanción superior, como la suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.

**Parágrafo 1°.** Las sanciones de que trata el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria, y entre esta y quien suministra trabajadores de forma ilegal. “.

Igualmente el **Decreto 683 del 18 de Abril de 2018** establece que en el inciso 1° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 estableció que "El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que **afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.**" y **DECRETA:** Artículo 1. Derogatoria. Derogar en su integridad el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentaria del Sector Trabajo, adicionado por el Decreto 583 de 2016, por lo que éste último se entiende igualmente derogado.

Ahora sobre la entrega de **dotación**, el Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos 230, 232 y 233, establece: "**ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.** Artículo 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.

**ARTICULO 233. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.** <Artículo modificado por el artículo 10 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el {empleador}, y en el caso de que así no lo hiciera éste quedara eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.”.

En cuanto a la **Jornada Laboral** los artículos 161 a 167 del Código Sustantivo del Trabajo, establecen en su orden:

**“ARTICULO 161. DURACION.** Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b). <Literal modificado por el artículo 114 de la Ley 1098 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c). <Inciso modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) <Literal modificado por el artículo 2 de la Ley 1846 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.

**PARAGRAFO.** El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contrato para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.**

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;

b). <Literal CONDICIONALMENTE exequible> Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;

c). Los que ejercen labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;

d). <Literal derogado por el artículo 56 del Decreto 1393 de 1970.>

2. < Numeral modificado por el artículo 10. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al {empleador} llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

El {empleador} esta obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

**ARTICULO 163. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES.** <Artículo modificado por el artículo 20. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del {empleador} y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El {empleador} debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas \* de conformidad con el presente artículo.

**ARTICULO. DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.** <Artículo adicionado por el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

**ARTICULO 164. DESCANSO EN LA TARDE DEL SABADO.** <Artículo modificado por el artículo 23 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. \* Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD.** <Artículo modificado por el artículo 30. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, \* pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

**ARTICULO 167. DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO.** Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

**ARTICULO. LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** <Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Por todo lo anterior y atendiendo lo dispuesto en el principio de la Buena Fe consagrado en el artículo 83 de la C.P., así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A., no encontrando mérito para adelantar procedimiento sancionatorio contra las empresas mencionadas, esto es, que una vez la

002142  
21 DIC 2018

autoridad adelantó las averiguaciones preliminares estas arrojaron que se debe proceder al archivo de las presentes diligencias.

Sin embargo se advierte que ante nueva información previa queja o de oficio se procederá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T. y Ley 1610 de 2013, Decreto 683 de 2018, artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, así como el Decreto 1072 de 2015, sobre iniciación o continuación del proceso administrativo sancionatorio, arriba mencionados.

Aclarando que no se elimina el derecho de los solicitantes anónimos de acudir vía judicial para la protección de los derechos subjetivos, para la declaración judicial de derechos individuales o definición de controversias, toda vez que esta no es la finalidad del procedimiento administrativo del artículo 47 del CPACA, ni del ejercicio de la función de policía laboral, de acuerdo con el numeral 1° del artículo 486 del CST y el numeral 2 del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013.

En mérito de lo expuesto la **COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL de la DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE SANTANDER,**

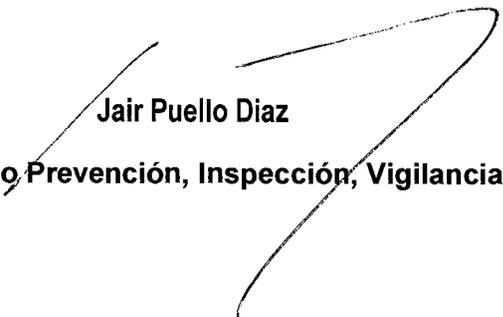
**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR** las averiguaciones preliminares adelantadas en el Expediente No. 7368001-ID14640891 del 11 de Octubre de 2018, en contra de las empresas: **CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMANGA S.A.** con NIT. 804000601-3; **ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS SAS,** con NIT: 890.206.051-0; y **AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER,** con NIT. 900.439.862-2, por cumplimiento a requerimiento y por no encontrarse motivos suficientes para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio, según las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** al apoderado de la empresa **CLUB CAMPESTRE DE BUCARAMANGA S.A.** con NIT. 804000601-3, abogado CARLO GUSTAVO GARCIA MENDEZ, con CC. No. 91.475.103 y T.P. No. 96.936 del C.S. de la J. y/o CARMEN ACEVEDO BERMUDEZ, identificada con CC No. 37.726.059 y T.P. No. 137.767 del C.S. de la J.; con domicilio para notificaciones judiciales en la Carrera 29 No. 45 – 45 Metropolitan Business Park, oficina 714, teléfonos 6474031-3003242495 Bucaramanga Santander y/o Carrera 21 No. 30-02 Canaveral Floridablanca Santander, email: [gerencia@campestrebucaramanga.com](mailto:gerencia@campestrebucaramanga.com), al Representante Legal de la empresa **ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS SAS,** con NIT: 890.206.051-0, con domicilio para notificaciones judiciales: Carrera 37 No. 53 – 50 Barrio Cabecera del Llano Bucaramanga Santander, teléfonos: 6431582, email: [fiscal@serviciosasesorias.com](mailto:fiscal@serviciosasesorias.com); y a la Representante Legal de la empresa **AYUDA TEMPORAL DE SANTANDER,** con NIT. 900.439.862-2, con domicilio para notificaciones judiciales en la Carrera 33 No. 44-16 Piso 2 Bucaramanga Santander, teléfonos: 3124737964, 6575041, email: [gerencia@atssas.co](mailto:gerencia@atssas.co); al **RECLAMANTE ANONIMO,** teniendo en cuenta la información suministrada y contenida en la carpeta de **RESERVA** que obra en el presente expediente; y 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, advirtiendo que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de Reposición, ante quien expidió la decisión y el de Apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bucaramanga a los



**Jair Puello Diaz**

**Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control**

*Proyectó: Profilia S.M.*

*Revisó/Aprobó: J. Puello Diaz.*