



Pereira, 11 de octubre 2021

No. Radicado: 06SE202172000100005059  
Fecha: 2021-10-11 10:20:02 am  
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA  
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,  
Depto: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE  
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN  
Destinatario: LEONCIO TORRES  
Anexos: 0 Folios: 1  
favor hacer referencia al número de radicación  
06SE2021726600100005059

Señor  
LEONCIO TORTRES CUESTA  
Carrera 27 A manzana 66 Casa 42 Barrio Cuba  
Pereira



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

**ASUNTO: AVISO Resolución 0447 del 26 de agosto 2021**

Respetada Señora

Por medio de la presente se **COMUNICAR POR AVISO**, al señor LEONCIO TORRES CUESTA, de la Resolución 0447 del 26 de agosto 2021, proferida por la COORDINADORA GRUPO PIVC RC-C.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (10) 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 secretaria del despacho desde el 11 al 15 de octubre 2021, 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 Diez (10) folios por ambas caras

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

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX 3779999**

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**

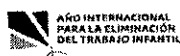
**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**

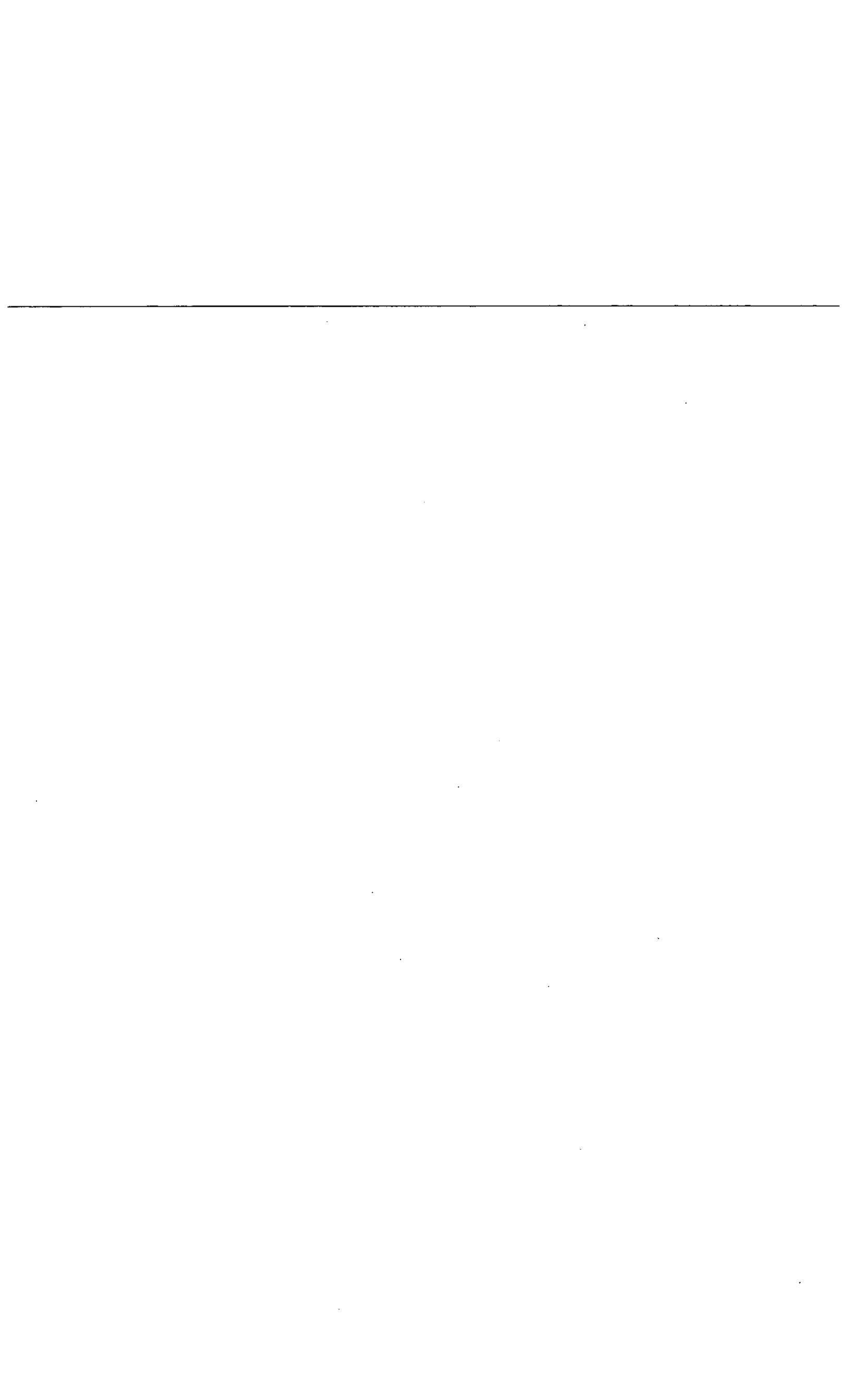
@mintrabajoco

@MinTrabajoCo

@MintrabajoCol



**2021**





ID 14690149

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

**Radicación:** 08SI2019410500000005925  
**Querellado:** SEGURIDAD PRIVADA ALPHA

**RESOLUCIÓN No. 0447  
(Pereira, 26 de agosto de 2021)**

**"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. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA con NIT 860.051.945-3, representada legalmente por el señor Friedrich Emanuel Birschel Guericke identificado con cedula de ciudadanía número 38259349 y/o por quien haga sus veces, ubicada en la calle 13 número 16-37 en la ciudad de Bogotá y carrera 10 número 46 - 27 barrio Maraya de la ciudad de Pereira, teléfonos: 2878390, email: [juridico.pei@alphaseguridad.com.co](mailto:juridico.pei@alphaseguridad.com.co), [info@alphaseguridad.com.co](mailto:info@alphaseguridad.com.co)

**II. HECHOS**

Con radicado interno 06EE2019706600100001216 del 21 de marzo de 2019, se recibe en este despacho, queja por medio de la cual se pone en conocimiento de este despacho presuntas irregularidades en materia laboral por parte de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA relacionadas con la no entrega de copia de contrato a los trabajadores y por no aplicar el debido proceso para el despido de un trabajador. (Folios 1 a 5).

Mediante Auto No. 1581 del 27 de mayo de 2019, se da inicio a la Averiguación Preliminar en contra de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA relacionadas con la no entrega de copia de contrato a los trabajadores y por no aplicar el debido proceso para el despido de un trabajador, actuación y se solicita la entrega de la siguiente documentación:

1. Copia de certificado de existencia y representación legal.
2. Copia del Rut.
3. Solicitar al empleador copias de las nóminas y los desprendibles de pago de salarios de los meses de marzo, abril y mayo de 2019, en los que se detalle ingresos, salarios, descuentos, novedades de los trabajadores vinculados a la empresa.

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

4. Solicitar al empleador copias del pago de los aportes a la seguridad social integral de los meses de marzo, abril y mayo de 2019, de los trabajadores vinculados a la empresa.
5. Solicitar a la empresa el listado de los trabajadores vinculados, en el que se detalle dirección completa de los trabajadores, teléfono y correo electrónico, en la ciudad de Pereira.
6. Solicitar al empleador copia de los memorandos y de los descargos realizados al señor LEONCIO TORRES CUESTA.
7. Solicitar al empleador copia del Reglamento Interno de Trabajo. (Folio 6).

Mediante Auto No. 1936 del 12 de junio de 2019, se decreta el auto de cumplimiento comisorio, para la práctica de las pruebas decretadas en el Auto de Averiguación Preliminar. (Folio 7).

El día 12 de junio del año en curso se lleva a cabo la visita Administrativa Especial a la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA, con la finalidad de verificar el cumplimiento de la normatividad laboral. (Folio 8).

Mediante oficio No. 1778 se comunica al representante legal de la empresa el contenido del Auto No. 1581 del 27 de mayo de 2019. (Folios 9 a 10).

Mediante escrito con radicado interno No. 11EE2019726600100002596 del 20 de junio de 2019, la empresa hace entrega de la documentación solicitada en el Auto No. 1581 del 27 de mayo de 2019:

1. Copia de Certificado de Existencia y Representación Legal.
2. Copia del Rut.
3. Copias de las nóminas y los desprendibles de pago de salarios de los meses de marzo, abril y mayo de 2019.
4. Copias del pago de los aportes a la seguridad social integral de los meses de marzo, abril y mayo de 2019, de los trabajadores vinculados a la empresa.
5. Listado de los trabajadores vinculados a la empresa.
6. Copia del contrato de trabajo del señor Leoncio Torres Palacio con fecha del 1 de febrero de 2019.
7. Constancia de entrega de copia del contrato de trabajo.
8. Copia de inducción reciba por el señor Leoncio Torres Palacio.
9. Copia de afiliación a la ARL del señor Leoncio Torres Palacio.
10. Copia de afiliación a la EPS del señor Leoncio Torres Palacio.
11. Copia de afiliación a pensiones del señor Leoncio Torres Palacio.
12. Copia de la afiliación a la caja de compensación familiar
13. Copia de ingresos a plan exequial.
14. Copia de evaluación de desempeño.
15. Copia de terminación del contrato de trabajo en periodo de prueba.
16. Copia de información sobre el mecanismo de ayuda al cesante.
17. Copia de certificado laboral.
18. Copia de orden para examen médico de egreso.
19. Copia de liquidación.
20. Copia de traslado de derecho de petición efectuado por la superintendencia de vigilancia y seguridad privada
21. Copia de respuesta de Derecho de Petición. (Folios 11 a 327)

Mediante oficios con radicado internos número 08SE2019726600100002110, 08SE2019726600100002111 y 08SE2019726600100002119, se informa a la empresa y se cita a dos de los trabajadores para que rindan declaración dentro de la Averiguación Preliminar que se adelanta en el despacho en contra de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA, diligencias que se llevan a cabo el día 22 de junio de 2019. (Folios 328 a 332).

El día 18 de julio de 2019, se recibe nueva queja en el despacho en contra de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA, relacionadas con descuentos al trabajador por concepto de preaviso y descansos no concedidos al trabajador. (Folios 333 a 334)

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

Mediante Auto No. 00680 del 02 de octubre de 2019, se acumulan las quejas presentadas al despacho en contra de la empresa y se hace las debidas comunicaciones a las partes jurídicamente interesadas. (Folios 335 a 337).

Mediante oficio con radicado interno 08SE2019726600100003066 del 03 de octubre de 2019, se solicita al señor REYNALDO FABIAN LOPEZ RAMIREZ, en calidad de director de la Agencia ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA seccional Pereira, la entrega de información y documentación solicitada al despacho. (Folio 338).

Mediante oficio con radicado interno 08SE2019726600100004473 del 15 de octubre de 2019, hace entrega de parte de la documentación solicitada. (Folios 339 a 354).

Mediante oficio con radicado interno 08SE2019726600100003304 del 24 de octubre de 2019, el despacho hace requerimiento a la empresa acerca de información sobre los descuentos realizados al señor JHON JAMES RAMIREZ, evidencia del pago de las prestaciones sociales del mencionado señor y la evidencia de la entrega de copia de los contratos de los señores LEONCIO TORRES CUESTA y JHON JAMES RAMIREZ. (Folio 355).

Mediante radicado interno 08SE2019726600100005096 del 27 de noviembre de 2019, la señora NUBIA LOPEZ ZAWADA hace entrega de la información solicitada mediante oficio número 11EE2019726600100003304 del 24 de octubre del año en curso. (Folios 356 a 360).

Por medio de Auto No 00177 del 29 de enero de 2020, se decreta la existencia de méritos para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA y se comunica con radicado número 08SE2020726600100000283. (Folios 361 a 363).

El 19 de febrero de 2020, se da inicio al procedimiento administrativo sancionatorio y se formula cargos en contra de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA, para lo cual se cita al representante legal de la empresa por medio de oficio número 08SE2020726600100000609 del 28 de febrero del 2020. (Folios 367 a 371)

El 03 de marzo de 2020 se lleva a cabo visita administrativa especial a la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA. (Folio 372).

A folio 373 se encuentra la evidencia de la notificación por aviso de Auto No 00324 del 19 de febrero del 19 de febrero de 2020, en contra de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA. (Folios 373 a 374).

Por medio de Auto No 00398 del 11 de marzo de 2021, se decreta el periodo probatorio dentro del Proceso administrativo sancionatorio que se adelanta en contra de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA, actuación comunicada por medio de oficio con radicado interno número 08SE2021726600100001292 del 16 de marzo de 2021 (Folios 379 a 385).

*Que con decreto 417 de 2020 el señor Presidente de la Republica, declaro el estado de emergencia social, económica y ecológica, a su vez el Ministerio de trabajo expidió las circulares 21 relacionada con las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y la declaratoria de emergencia sanitaria y la circular 22 referente a la fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria.*

*Que el Señor Ministro Del Trabajo en uso de sus facultades legales, expidió la Resolución Nro. 0784 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria" declarada en atención a la aparición del virus COVID-19, Que en el numeral uno (1) del artículo dos (2) de la mencionada Resolución, se establece como medida administrativa a implementar, no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia de las Direcciones Territoriales, implicando con ello la interrupción de los términos de caducidad y prescripción de los diferentes procesos que adelante el Ministerio del Trabajo, a partir del 17 de marzo de 2020.*

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

*Que el decreto 491 de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas, señalo las facultades con las que cuentan las autoridades de manera temporal conforme a la emergencia declarada, como la notificación y comunicación de actos administrativos a través de medios electrónicos en su artículo 4. Así como también la suspensión total o parcial de términos en las actuaciones en el artículo 6.*

*Que, el 01 de abril de 2020 se expidió la Resolución Nro. 876 del 2020 "Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias de la Resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020", estableciendo en sus artículos 1 y 4, modificando los numerales 1 y 3 del artículo 2, manteniendo la interrupción de términos hasta cuando se supere la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social en los términos del inciso 3º del artículo 6º del Decreto 491 de 2020 así como la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, por lo cual se reanudarán los términos a partir del día hábil siguiente, en las condiciones señaladas en las normas procesales que regulan la interrupción y reanudación de términos.*

*Que, el día 08 de septiembre de 2020 el Ministro de Trabajo expidió la Resolución Nro. 1590 "Por medio de la cual se levanta la suspensión de términos de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios a cargo del Ministerio del Trabajo, acto administrativo publicado en el diario oficial el día 9 de septiembre de 2020*

El 25 de mayo de 2021, la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA, hace entrega de la documenta solicitada en el auto de pruebas por medio de escrito con radicado interno 05EE2021726600100002672 del 25 de mayo de 2021, esto es:

1. Copia de certificado de existencia y representación legal.
2. Copia del Rut.
3. Listado de los trabajadores que presentaron renuncia a la empresa en el año 2019 y 2020.
4. Copia de pago de las prestaciones sociales de dichos trabajadores.
5. Copia de Autorizaciones firmadas por los trabajadores donde se autoriza el descuento para cada caso en la nómina. (Folios 386 a 697.)

Por medio de oficio número 08SE2021726600100002449 del 19 de mayo de 2021, se comunica al quejoso el contenido del Auto No. 00398 del 11 de marzo de 2021, se decreta el periodo probatorio dentro del Proceso administrativo sancionatorio que se adelanta en contra de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA. (Folios 698 a 699.)

A través de oficios con radicado interno números 08SE2021726600100002782, 08SE2021726600100002783, 08SE2021726600100002784, 08SE2021726600100002785, del 4 de junio de 2021, se informa al representante legal de la empresa investigada y se cita tres (3) de los trabajadores de forma aleatoria para las diligencias de declaraciones que de adelantaran en el despacho. (Folios 700 a 706).

El día 4 de junio se lleva a cabo la diligencia de declaración del señor Gustavo Adolfo Munera Palacio y el 9 de junio de 2021 se desarrolla la diligencia del señor Andis Jesús Amaya Pino. (Folios 707 a 708).

El día 07 de julio de 2021, el despacho decreta el Auto No. 1044 y corre traslado a la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA. para que presente escrito de Alegatos de Conclusión, actuación comunicada por medio de oficio número 08SE2021726600100003373 del 9 de julio de 2021. (Folios 709 a 713).

Por medio de radicado interno número 05EE2021726600100004074 del 24 de agosto de 2021 la empresa investigada hace entrega del escrito de alegatos de conclusión (Folios 714 a 719).

### **III. FORMULACIÓN DE CARGOS.**

Mediante auto No. 00324 del 19 de febrero de 2019, se formula cargo y se ordenó dar apertura al procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA.

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

El cargo formulado fue el siguiente:

**"CARGO PRIMERO**

*Presunta violación a lo artículo 64, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 por presuntamente cobrar preaviso a los trabajadores, contrario a lo que establece la Ley."*

**IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN**

Por parte de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA.

1. Copia de certificado de existencia y representación legal.
2. Copia del Rut.
3. Copias de las nóminas y los desprendibles de pago de salarios de los meses de marzo, abril y mayo de 2019.
4. Copias del pago de los aportes a la seguridad social integral de los meses de marzo, abril y mayo de 2019, de los trabajadores vinculados a la empresa.
5. Listado de los trabajadores vinculados a la empresa.
6. Copia del contrato de trabajo del señor Leoncio Torres Palacio con fecha del 1 de febrero de 2019.
7. Constancia de entrega de copia del contrato de trabajo.
8. Copia de inducción reciba por el señor Leoncio Torres Palacio.
9. Copia de afiliación a la ARL del señor Leoncio Torres Palacio.
10. Copia de afiliación a la EPS del señor Leoncio Torres Palacio.
11. Copia de afiliación a pensiones del señor Leoncio Torres Palacio.
12. Copia de la afiliación a la caja de compensación familiar
13. Copia de ingresos a plan exequial.
14. Copia de evaluación de desempeño.
15. Copia de terminación del contrato de trabajo en periodo de prueba.
16. Copia de información sobre el mecanismo de ayuda al cesante.
17. Copia de certificado laboral.
18. Copia de orden para examen médico de egreso.
19. Copia de liquidación.
20. Copia de traslado de derecho de petición efectuado por la superintendencia de vigilancia y seguridad privada.
21. Copia de respuesta de Derecho de Petición.
22. Copia de pago de prestaciones sociales del señor Jhon James Ramirez.
23. Copia de contrato y constancia de conocimiento del contrato del señor Jhon James Ramirez.
24. Copia de inducción reciba por el señor Jhon James Ramirez.
25. Copia de afiliación a la ARL del señor Jhon James Ramirez.
26. Copia de afiliación a la EPS del señor Jhon James Ramirez.
27. Copia de afiliación a pensiones del señor Jhon James Ramirez.
28. Copia de la afiliación a la caja de compensación familiar del señor Jhon James Ramirez.
29. Copia de la programación de turnos y sus respectivos descansos
30. Copia de acta de conciliación entre la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA y el señor Jhon James Ramirez.
31. Copia del pago acordado en la conciliación.
32. Listado de trabajadores que presentaron renuncia en el periodo de 2019 y 2020 y copia del pago de las prestaciones sociales de los trabajadores que renunciaron en el año 2019 y 2020.
33. Copia de las autorizaciones firmadas por los trabajadores donde autorizan el descuento para cada caso en la nómina.

Decretadas y practicadas de oficio:

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

1. Visita de carácter general realizada al establecimiento de comercio.

#### V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El representante legal de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA, no presentó escrito de descargos, a pesar de que el acto administrativo se notificó conforme a la Ley.

En relación con los alegatos de conclusión presentados el día 24 de agosto de 2021 con radicado interno número 05EE2021726600100004074 la investigada manifiesta entre otras cosas que:

" ...

#### II. DE LA EFICACIA DE LA CLAUSULA DE PREAVISO, PERJUICIOS Y AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO DE ACREENCIAS LABORALES

*Sobre este particular de manera respetuosa nos permitimos indicar que, de acuerdo con la autonomía de la voluntad, y cumplidos los requisitos de capacidad, las partes de un contrato laboral pueden realizar acuerdos expresos de voluntades, siempre que tales acuerdos no vulneren derechos adquiridos e irrenunciables; los cuales están sujetos a ineficacia.*

*En este caso, tenemos la inexistencia de prohibición legal de pactar contractualmente el preaviso, máxime cuando el artículo 47 del C.S.T., lo tiene establecido en 30 días en el evento que el trabajador quiera dar por terminado un contrato a término indefinido.*

*Por tal razón en la cláusula novena del contrato de trabajo, de manera expresa contiene acuerdo de voluntades mediante el cual en el evento en que el trabajador renuncie de manera intempestiva, teniendo en cuenta que de acuerdo con nuestro régimen legal, esto es, ley especial contenida en el decreto ley 356 de 1994, el servicio de vigilancia se presta a terceros usuarios, sin dar un preaviso de 15 días, como quiera que se causa un perjuicio, este se reconoce y tasa de manera anticipada y se da autorización expresa para efectuar descuento de la liquidación definitiva de acreencias laborales.*

*Lo anterior, respeta íntegramente el artículo 53 Superior, así como el artículo 15 del C.S.T. y aún más se respetan las premisas del artículo 149 de la misma codificación por cuanto:*

*En concreto el trabajador que conoce la actividad reglada que ejerce, tiene pleno conocimiento de los costos de los procesos de inducción y selección y del entrenamiento de acuerdo con las necesidades específicas de cada contrato de servicio de vigilancia que nos contrata, y los quince días permiten realizar el proceso de selección y capacitación requeridos en los términos del contrato de vigilancia y seguridad privada y de acuerdo con la definición y finalidad del servicio prevista en los artículos 2 y 73 del Decreto Ley 356 de 1994, que a la letra indican: Artículo 2º.- Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada. Para efectos del presente Decreto, entiéndase por servicios de vigilancia y seguridad privada, las actividades de que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los*



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

bienes propios o de terceros y la fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y seguridad privada, blindajes y transporte con este mismo fin. Artículo 73°.- Objetivo de la vigilancia y seguridad privada. La finalidad de los servicios de vigilancia y seguridad privada, en cualquiera de sus modalidades, es la de disminuir y prevenir las amenazas que afecten o puedan afectar la vida, la integridad personal o el tranquilo ejercicio de legítimos derechos sobre los bienes de las personas que reciben su protección, sin alterar o perturbar las condiciones para el ejercicio de los derechos libertades públicas de la ciudadanía y sin invadir la órbita de competencia reservada a las autoridades. Al tiempo que concurre voluntariamente al inicio de la relación contractual a reconocer lo previsto en el artículo 64 del C.S.T, tal y como fue modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002; "Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

Dicho acuerdo de voluntades, adicionalmente se encuentra bajo los supuestos del artículo 15 del C.S.T., que permite por acuerdo de voluntades la transacción salvo en los derechos ciertos e indiscutibles, que no es el caso que ocupa la cláusula del contrato. Lo anterior, indica que la cláusula lejos de ser ineficaz respeta los mínimos adquiridos por los trabajadores y se enmarca dentro del principio de legalidad, máxime que se presume la plena capacidad del trabajador y desarrollo del contrato dentro de los parámetros de la buena fe; de tal suerte que desde el origen de la relación laboral el trabajador conoce y suscribe el acuerdo expreso en materia de preaviso que suscribió.

Adicionalmente, la cláusula contiene una autorización especial que opera sólo en el caso de terminación intempestiva del contrato de trabajo, para descontar de la liquidación definitiva de acreencias laborales, lo cual cumple lo exigido en el artículo 149 del C.S.T. Para una mayor ilustración transcribimos la cláusula: "NOVENA: PREAVISO DEL TRABAJADOR: En ejercicio de la libertad contractual, EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, dada la naturaleza de la labor que se desempeña sobre bienes y servicios de terceros contratistas del EMPLEADOR, de acuerdo con la finalidad prevista en la ley para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, acordamos que EL TRABAJADOR se compromete a avisar su decisión de terminación del contrato de trabajo (Renuncia), con una antelación no inferior a quince (15) días; igualmente pactamos que el incumplimiento de este acuerdo, acarrea una sanción pecuniaria a cargo del TRABAJADOR, que se tasa de manera anticipada en la suma de quinientos mil pesos (\$500.000), que el trabajador en la fecha autoriza a descontar de la liquidación definitiva de acreencias laborales."

Por lo expuesto, rogamos a su Despacho el estudio sustantivo no sin antes indicar que nuestro actuar se base en fundamentos legales y jurisprudenciales y dentro de absoluto respeto al ordenamiento jurídico.

Tal y como se ratifica al trabajador tras haber firmado él mismo el conocimiento completo de su contrato incluso haberlo entendido y de sus respectivas funciones, acreditado el 23 de junio de 2018 así:

SOLICITUD ESPECIAL EN CUANTO A LA APLICACIÓN DEL ESTUDIO DE LAS LEYES PREEXISTENTES DIFERENCIADORAS DE ACTIVIDADES LABORALES ORDINARIAS PREVISTAS EN EL DECRETO LEY 356 DE 1994 - APLICACIÓN DE LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL AL DEBIDO PROCESO: EXISTENCIA DE UN ESTATUTO ESPECIAL PARA EL RÉGIMEN DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.

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

*De acuerdo con la Sentencia C-186 de 2003 de la Corte Constitucional, Expediente D4184, con Ponencia de la Magistrada Clara Inés Vargas Hernández, de determinó la exequibilidad del Decreto Ley 356 de 1994, en los siguientes términos:*

*"Como puede apreciarse en el Decreto 356 de 1994 se fija el régimen jurídico que gobierna la actividad especializada de la vigilancia y seguridad privada, pues allí se establecen los parámetros de carácter organizacional, operacional y técnico que rigen la prestación de dichos servicios.*

*No escapa a la Corte que el estatuto de vigilancia y seguridad privada contenido en el Decreto 356 de 1994 es un régimen jurídico novedoso en estas materias. Tampoco puede ignorar que en este conjunto normativo los distintos aspectos que lo integran están consagrados en disposiciones legales que aparecen organizadas sistemáticamente por títulos y capítulos. Sin embargo, estas características no permiten calificarlo como un código en materia de vigilancia y seguridad privada*

*pues ya se ha visto que en su contenido solamente se regulan aspectos concretos de esta actividad especializada y no de una materia propia de una rama del derecho.*

*Además, como lo bien lo advierte el Procurador en su concepto, el decreto no pretende sistematizar, integrar o incorporar en único conjunto normativo todas las leyes o normas que regulan la vigilancia y seguridad privada, pues cuestiones tales como la constitución de las empresas de vigilancia y seguridad privada también se rigen por las normas del Código de Comercio o normas sobre cooperativismo contenidas en otras leyes; igualmente el régimen laboral de quienes prestan sus servicios a dichas empresas se encuentra regulado por el Código Sustantivo del Trabajo; lo concierne a los seguros está regulado en la legislación correspondiente; lo relativo a impuestos en el Estatuto Tributario; y lo que concierne al manejo de armas municiones y explosivos se encuentra regulado en el Decreto Ley 2535 de 1993. Y finalmente el Decreto 356 de 1994 no contiene norma alguna en la que se diga que toda esta legislación forma parte del mismo estatuto.*

*Así pues, puede concluirse que el Decreto 356 de 1994 contiene el estatuto o régimen jurídico que reglamenta las actividades de vigilancia y seguridad privada, razón por la cual al expedirlo el Ejecutivo tampoco desconoció la prohibición contenida en el numeral 10 del artículo 150 Superior. Por lo expuesto, la Corte declarará exequibles tanto el literal j) del artículo 1° de la Ley 61 de 1993, como el Decreto Ley 356 de 1994, pero sólo en relación con el cargo analizado en esta providencia."*

*En consecuencia, existe una normativa especial, que se solicita sea tenida en cuenta en la presente instancia; a efectos de que pueda aplicar el principio de igualdad, diferenciando las precisas circunstancias que rodean a las empresas de prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada y al personal operativo contratado para tal prestación del servicio.*

*Así, podrán advertirse circunstancias diferenciadoras en cuanto a la inexistencia de una planta de personal permanente, por cuanto para contratar personal operativo, ha de tenerse un contrato comercial para la prestación del servicio.*

*Dicho contrato comercial, de acuerdo con la actividad reglada a desarrollar, al ser de vigilancia, por naturaleza implica riesgos y acciones físicas permanentes en las instalaciones del cliente, que logren minimizar los riesgos y afectaciones de seguridad; para tales efectos, han de realizarse diagnósticos, estudios del sector a quien se le presta el servicio, para establecer las acciones a realizar de manera permanente y cualificada por el personal de seguridad, quien también, por ministerio de la ley, es un personal cualificado y quien debe estar en constante capacitación para el ejercicio de sus funciones.*

*Así las cosas, al tercero que contrata los servicios, durante toda la vigencia del contrato comercial, ha se garantizársele la asignación de personal idóneo.*

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

Ha dicho la Corte Constitucional en la Sentencia C572 de 1997, con ponencia de los Doctores Jorge Arango Mejía y Alejandro Martínez Caballero:

"El Estado puede delegar en los particulares y en las comunidades organizadas, la prestación del servicio público de seguridad y vigilancia. La delegación no implica la renuncia del Estado a su obligación de prestarlo. Esa obligación se mantiene, y se cumple por las autoridades, exclusivamente o con la colaboración de los particulares. Pero, siempre, de acuerdo con el régimen establecido por la ley. Pretender que existe un monopolio de los servicios de seguridad y vigilancia por el Estado, es desconocer las disposiciones constitucionales e incurrir en un lamentable anacronismo. El servicio público de vigilancia y seguridad puede ser prestado por los particulares, debidamente autorizados por las autoridades competentes, de conformidad con la ley. Esto, sin embargo, no quiere decir que los servicios de vigilancia y seguridad privada puedan ejercer funciones propias y exclusivas de la Fuerza Pública, o que sus miembros puedan tener o portar armas de guerra, de uso exclusivo de la Fuerza Pública, de conformidad con la definición del artículo 8o. del decreto 2535 de 1993."

El extrabajador, es conocedor del régimen existente para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, conoce la obligatoriedad de la capacitación, del cumplimiento de requisitos para obtener la acreditación como personal operativo ante la Superintendencia de vigilancia y el deber especial que tienen las empresas en la selección de personal con los requisitos reglados.

Así el artículo 74 del Decreto Ley 356, relativo a principios, deberes y obligaciones para la prestación del servicio de vigilancia indica en cuanto al personal operativo:

Artículo 74º.- Principios, deberes y obligaciones que rigen la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada. Los servicios de vigilancia y seguridad privada deberán desarrollar sus funciones teniendo en cuenta los siguientes principios: 1. (...)

14. El personal de los servicios de vigilancia y seguridad privada en servicio, deberá portar la credencial de identificación expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (Negrillas y resaltado, fuera del texto.)

20. Conocer las características básicas de las actividades que desarrollen sus clientes, el uso de las instalaciones o bienes y la situación de las personas que se pretende proteger.

21. Desarrollar mecanismos de control interno, para prevenir que el personal del servicio de vigilancia y seguridad privada se involucre directa o indirectamente en actividades delictivas.

22. Establecer mecanismos y reglas de conducta que deberán observar representantes legales, directivos y empleados.

24. Los servicios de vigilancia y seguridad privada, deberán aplicar procesos de selección de personal que garanticen la idoneidad profesional y moral del personal que integra el servicio. Bajo su exclusiva responsabilidad, este personal será destinado para la prestación del servicio a los usuarios, y responderá por sus actuaciones en los términos previstos en los respectivos contratos y en la ley. (Negrillas y resaltado, fuera del texto.)

25. Prestar el servicio con personal idóneo y entrenado y con los medios adecuados según las características del servicio contratado, para prevenir y contrarrestar la acción de la delincuencia. (Negrillas y resaltado, fuera del texto.)

29. Los servicios de vigilancia y seguridad privada, deben desarrollar mecanismos idóneos de supervisión y control internos, que permitan prevenir y controlar actos de disciplina del personal que presta servicios a los usuarios.

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

30. Los servicios de vigilancia y seguridad privada, serán responsables de proporcionar o exigir al personal un capacitación y formación humana y técnica de acuerdo con las modalidades del servicio y cargo que desempeña. (Negrillas y resaltado, fuera del texto.)

Ahora bien, en cuanto al proceso de selección se exige a las empresas de vigilancia con ocasión de la reforma efectuada por el artículo 103 del Decreto Ley 019, al modificar el artículo 87 del Decreto Ley 356 de 1994:

ARTICULO 103. CREDENCIAL DE IDENTIFICACIÓN. El Artículo 87 del Decreto Ley 356 de 1994, quedará así:

"Artículo 87. Credencial de identificación. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, para su identificación como tal, portará una credencial, expedida por el titular de la licencia de funcionamiento, con la observancia de los requisitos de capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada, según la modalidad en que se desempeñará y de la idoneidad para el uso y manejo de armas de acuerdo con la ley. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada exigirá al titular de la licencia de funcionamiento las medidas de seguridad y validación en el proceso de elaboración y acreditación de las respectivas credenciales. Parágrafo 1 . Las empresas estarán en la obligación de hacer el registro de todo su personal, para lo cual se utilizarán las herramientas tecnológicas que permitan la verificación de dicha información en cualquier tiempo que incluya el registro fotográfico y reseña dactiloscópica, el cual deberá estar a disposición de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Con el objeto de hacer dicha verificación, con base en la información suministrada por parte de las empresas, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada mantendrá un registro actualizado del personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada.

Parágrafo 2. El titular de la licencia de funcionamiento deberá contar con un proceso de selección de personal que garantice al contratante y usuario de los servicios de vigilancia y seguridad privada, que el personal operativo cuenta con la capacitación y entrenamiento adecuados para el servicio que se presta, que sea idóneo en el manejo y uso de armas de fuego y que sea confiable para las actividades que tiene a su cargo. Será responsabilidad del titular de la licencia aplicar estrictamente los procesos de selección establecidos y de mantener capacitado y entrenado a su personal en una escuela de capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada que cuente con licencia de funcionamiento en los términos de la normatividad vigente, situaciones éstas que podrán ser verificadas permanentemente por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (Lo resaltado es nuestro.) El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo acarreará las sanciones que sean del caso, las cuales se aplicarán en cumplimiento del proceso establecido y del debido proceso."

De tal manera que la cláusula especial de preaviso de 15 días no es caprichosa, ni arbitraria, sino coherente con el deber de realizar una adecuada selección y capacitación del personal que se asigna al servicio de terceros.

Nada se opone en la legislación laboral a que las partes reconozcan y determinen un valor de perjuicios de manera anticipada y así se hizo y adicionalmente en cumplimiento de lo establecido en el artículo 59 del C.S.T., el trabajador al suscribir y ratificar los acuerdos dio la autorización previa requerida por el legislador.

Revisada la normativa no existe prohibición alguna de pactar el compromiso contenido en la cláusula y el cargo, no la indicó de manera concreta e individualizada; contrario a ello, el acuerdo contiene una autorización expresa de descuento en el evento de cumplimiento de una renuncia intempestiva,

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

*que en todo caso es inferior al término previsto y que se encuentra vigente, en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*Por último, en suma, lo advertido sobre el descuento, se traduce en un conflicto de carácter económico, a cargo de los jueces de la República*

*Por lo expuesto, solicito al Despacho, desestimar el cargo contenido en el Auto 00324 del 19 de febrero de 2020, previa valoración de la prueba aportada y solicitada por ese Ministerio.*

## 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, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3811 de 2018.

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

### A. ANALISIS DE HECHOS Y PRUEBAS

Revisado de manera detallada los documentos que obran en el expediente y el acta de visita de carácter general realizada a la empresa el día 12 de junio de 2019, se evidencia que la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA aportó los siguientes documentos al despacho: copia de certificado de existencia y representación legal, copia del RUT, copias de las nóminas y los desprendibles de pago de salarios de los meses de marzo, abril y mayo de 2019, copias del pago de los aportes a la seguridad social integral de los meses de marzo, abril y mayo de 2019, de los trabajadores vinculados a la empresa, listado de los trabajadores vinculados a la empresa, copia del contrato de trabajo del señor Leoncio Torres palacio con fecha del 1 de febrero de 2019, constancia de entrega de copia del contrato de trabajo, copia de inducción reciba por el señor Leoncio Torres Palacio, copia de afiliación a la ARL del señor Leoncio Torres Palacio, copia de afiliación a la EPS del señor Leoncio Torres Palacio, copia de afiliación a pensiones del señor Leoncio Torres palacio, copia de la afiliación a la caja de compensación familiar, copia de ingresos a plan exequial, copia de evaluación de desempeño, copia de terminación del contrato de trabajo en periodo de prueba, copia de información sobre el mecanismo de ayuda al cesante, copia de certificado laboral, copia de orden para examen médico de egreso, copia de liquidación, copia de traslado de derecho de petición efectuado por la superintendencia de vigilancia y seguridad privada, copia de respuesta de derecho de petición, copia de pago de prestaciones sociales del señor Jhon James Ramirez, copia de contrato y constancia de conocimiento del contrato del señor Jhon James Ramirez, copia de inducción reciba por el señor Jhon James Ramirez, copia de afiliación a la ARL del señor Jhon James Ramirez, copia de afiliación a la EPS del señor Jhon James Ramirez, copia de afiliación a pensiones del señor Jhon James Ramirez, copia de la afiliación a la caja de compensación familiar del señor Jhon James Ramirez, copia de la programación de turnos y sus respectivos descansos, copia de acta de conciliación entre la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA y el señor Jhon James Ramirez, copia del pago acordado en la conciliación, listado de trabajadores que presentaron renuncia en el periodo de 2019 y 2020 y copia del pago de las prestaciones sociales de los trabajadores que renunciaron en el año 2019 y 2020, copia de las autorizaciones firmadas por los trabajadores donde autorizan el descuento para cada caso en la nómina.

En cuando a las declaraciones rendidas por los trabajadores el día 4 y 9 de junio del año 2021, por los señores Gustavo Adolfo Múnera Palacio y el señor Andis Jesús Amaya Pino se observa lo siguiente:

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

Gustavo Adolfo Múnera Palacio quien manifestó entre otras cosas lo siguiente:

"...

Cargo que desempeñaba: Escolta PREGUNTADO: ¿Cuánto tiempo laboró en la empresa? CONTESTADO: entre uno y dos años. PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al Despacho que tipo de contrato tenía suscrito con la empresa? CONTESTADO: Estábamos por obra labor PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al Despacho en que jornada laboraba? CONTESTADO: En jornadas diurnas y nocturnas hasta las diez de la noche, con turnos de ocho horas. PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al despacho si se encontraba afiliado a la seguridad social integral? CONTESTADO: Si señora PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al despacho si la empresa si les cancelan las prestaciones sociales? CONTESTADO: Si todo. PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al despacho porque se dio la terminación de la relación laboral? CONTESTADO: ¿Porque termino el contrato con el cliente? PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al despacho si conoció algún caso en el que un trabajador que renunciara le tocaba pagar el preaviso? CONTESTADO: No nunca conocí un caso así, ni nunca me informaron que en caso de renuncia me tocaba pagar preaviso, nunca tuve inconveniente con esa empresa PREGUNTADO: ¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración? CONTESTADO: La empresa siempre fue muy correcta en todo, en pago, en liquidaciones en todo."

Andis Jesús Amaya Pino quien expresó:

"...

Cargo que desempeñaba: Supervisor PREGUNTADO: ¿Cuánto tiempo laboró en la empresa? CONTESTADO: un año y algo. PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al Despacho que tipo de contrato tenía suscrito con la empresa? CONTESTADO: obra labor PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al Despacho en que jornada laboraba? CONTESTADO: Jornadas diurna o nocturna de ocho horas y hubo curso de doce horas para cubrir alguna novedad. PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al despacho si se encontraba afiliado a la seguridad social integral? CONTESTADO: Si señora con todas las de la Ley PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al despacho si la empresa si les cancelan las prestaciones sociales? CONTESTADO: Si señora siempre llegaba el mensaje de los pagos. PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al despacho porque se dio la terminación de la relación laboral? CONTESTADO: Por una nueva y mejor oferta laboral PREGUNTADO: ¿Sirvase manifestar al despacho si conoció algún caso en el que un trabajador que renunciara le tocaba pagar el preaviso? CONTESTADO: Lo muchachos manifestaban disgusto e ilegalidad en ese tema, pero a mí no me consta, como supervisor no conocía del tema y realmente no conozco unos específico, pero si sé que hubo entre alguna molestia con el tema PREGUNTADO: ¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración? CONTESTADO: No.

Teniendo en cuenta las declaraciones anteriormente enunciadas se observa que no hay claridad para estos trabajadores respecto del pago del preaviso, el señor Gustavo Adolfo Múnera Palacio, no conoció ningún caso en concreto, pero manifiesta que los trabajadores han expresado inconformidad con el tema que hace referencia al preaviso, situación que se analizará de conformidad con lo establecido en la legislación laboral.

Antes las pruebas expuestas, continuará el despacho en el siguiente acápite con la valoración jurídica de los documentos que se reposan en el expediente con el objetivo de establecer si se materializa o no una violación a la norma laboral respecto del cobro del preaviso a los trabajadores una vez presentada la renuncia antes de los quince días establecidos en la clausula novena de los contratos de trabajo suscritos entre los trabajadores y la empresa.

**B. ANALISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS.**

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

Procede el despacho a realizar la valoración jurídica del cargo formulado en relación con la norma en que se soporta con el fin de exponer los argumentos jurídicos que desvirtúen o mantenga la imputación:

**"CARGO PRIMERO**

*Presunta violación a lo artículo 64, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 por presuntamente cobrar preaviso a los trabajadores, contrario a lo que establece la Ley."*

En el caso que nos ocupa, es pertinente evaluar y analizar la norma contenida en el cargo específicamente en el artículo 64, modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002, así:

**"Artículo 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.**  
<Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> **En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.**

**En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:**

*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*

*En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*

*a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:*

- 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*
- 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;*

*b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.*

- 1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*
- 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.*

**PARÁGRAFO TRANSITORIO.** Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991. **(negrilla y subrayado fuera de texto)**

En cuanto al tema del cobro del preaviso al trabajador por no informar con anterioridad al empleador la decisión de no seguir prestando sus servicios a la empresa, se observa dentro del desarrollo del procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa investigada primero que todo que el señor Leoncio Torres Cuesta informó al despacho un despido injustificado por parte de la empresa y esta a la vez aportó toda la información con la cual se evidencia que el despido de dio dentro del periodo de prueba porque no cumplió con la expectativas esperadas en el cargo, aportando como evidencias: copia del contrato de trabajo del señor Leoncio Torres Palacio con fecha del 1 de febrero de 2019, Constancia de entrega de copia del contrato de trabajo, Copia de inducción reciba por el señor Leoncio Torres Palacio, copia de afiliación a la ARL del señor Leoncio Torres Palacio, copia de afiliación a la EPS del señor Leoncio Torres Palacio, copia de afiliación a pensiones del señor Leoncio Torres Palacio, copia de la afiliación a la caja de

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

compensación familiar, copia de ingresos a plan exequial, copia de evaluación de desempeño, copia de terminación del contrato de trabajo en periodo de prueba, copia de información sobre el mecanismo de ayuda al cesante, copia de certificado laboral, copia de orden para examen médico de egreso, copia de liquidación, donde con claridad se observa que la empresa no violó ningún derecho del trabajador y que su decisión esta amparada dentro de los preceptos legales.

Posteriormente el despacho tiene conocimiento del caso del señor Jhon James Ramirez, mediante radicado interno número 11EE2019726600100003042 del 18 de julio de 2019, donde manifiesta que la empresa realizo descuento por valor de (\$ 500.000) quinientos mil pesos del pago de sus prestaciones sociales por haberse retirado sin pasar el preaviso a la empresa contenido en el folio 333.

A folio 357 se observa el acta No. 032 con fecha del 25 de septiembre de 2019, que se firma un acuerdo conciliatorio en el cual la empresa acepta la devolución del dinero retenido al extrabajador por no informar con quince días de anticipación con el argumento por parte del representante de la empresa de que "los jueces tienen un concepto diverso en este aspecto"

Revisado el escrito de alegatos de conclusión vemos que la empresa a través de su representante legal judicial manifestó;

"...

#### **II. DE LA EFICACIA DE LA CLAUSULA DE PREAVISO, PERJUICIOS Y AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO DE ACRENCIAS LABORALES**

*Sobre este particular de manera respetuosa nos permitimos indicar que, de acuerdo con la autonomía de la voluntad, y cumplidos los requisitos de capacidad, las partes de un contrato laboral pueden realizar acuerdos expresos de voluntades, siempre que tales acuerdos no vulneren derechos adquiridos e irrenunciables; los cuales están sujetos a ineficacia.*

*En este caso, tenemos la inexistencia de prohibición legal de pactar contractualmente el preaviso, máxime cuando el artículo 47 del C.S.T., lo tiene establecido en 30 días en el evento que el trabajador quiera dar por terminado un contrato a término indefinido*

*Por tal razón en la cláusula novena del contrato de trabajo, de manera expresa contiene acuerdo de voluntades mediante el cual en el evento en que el trabajador renuncie de manera intempestiva, teniendo en cuenta que de acuerdo con nuestro régimen legal, esto es, ley especial contenida en el decreto ley 356 de 1994, el servicio de vigilancia se presta a terceros usuarios, sin dar un preaviso de 15 días, como quiera que se causa un perjuicio, este se reconoce y tasa de manera anticipada y se da autorización expresa para efectuar descuento de la liquidación definitiva de acreencias laborales.*

*Lo anterior, respeta íntegramente el artículo 53 Superior, así como el artículo 15 del C.S.T. y aún más se respetan las premisas del artículo 149 de la misma codificación por cuanto:*

*En concreto el trabajador que conoce la actividad reglada que ejerce, tiene pleno conocimiento de los costos de los procesos de inducción y selección y del entrenamiento de acuerdo con las*



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

necesidades específicas de cada contrato de servicio de vigilancia que nos contrata, y los quince días permiten realizar el proceso de selección y capacitación requeridos en los términos del contrato de vigilancia y seguridad privada y de acuerdo con la definición y finalidad del servicio prevista en los artículos 2 y 73 del Decreto Ley 356 de 1994, que a la letra indican: Artículo 2º.- Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada. Para efectos del presente Decreto, entiéndase por servicios de vigilancia y seguridad privada, las actividades de que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros y la fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y seguridad privada, blindajes y transporte con este mismo fin. Artículo 73º.- Objetivo de la vigilancia y seguridad privada. La finalidad de los servicios de vigilancia y seguridad privada, en cualquiera de sus modalidades, es la de disminuir y prevenir las amenazas que afecten o puedan afectar la vida, la integridad personal o el tranquilo ejercicio de legítimos derechos sobre los bienes de las personas que reciben su protección, sin alterar o perturbar las condiciones para el ejercicio de los derechos libertades públicas de la ciudadanía y sin invadir la órbita de competencia reservada a las autoridades. Al tiempo que concurre voluntariamente al inicio de la relación contractual a reconocer lo previsto en el artículo 64 del C.S.T, tal y como fue modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002; "Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

Dicho acuerdo de voluntades, adicionalmente se encuentra bajo los supuestos del artículo 15 del C.S.T., que permite por acuerdo de voluntades la transacción salvo en los derechos ciertos e indiscutibles, que no es el caso que ocupa la cláusula del contrato. Lo anterior, indica que la cláusula lejos de ser ineficaz respeta los mínimos adquiridos por los trabajadores y se enmarca dentro del principio de legalidad, máxime que se presume la plena capacidad del trabajador y desarrollo del contrato dentro de los parámetros de la buena fe; de tal suerte que desde el origen de la relación laboral el trabajador conoce y suscribe el acuerdo expreso en materia de preaviso que suscribió.

Respecto de lo anterior el despacho manifiesta de forma clara que siendo un contrato de trabajo un acuerdo de voluntades suscrito por las partes, este mandato de carácter particular no puede en ningún momento sobre pasar los alcances jurídicos de la norma general. Los contratos firmados por las partes cuenta con la cláusula novena que hace referencia al pago del preaviso en cabeza del trabajador al no informar con anterioridad de quince (15) días su decisión de renuncia, específicamente el contrato que suscribió el señor Jhon James Ramirez tiene carácter individual y no es superior a lo ordenado en el artículo 28 de la ley 789 de 2002, donde claramente este artículo hace referencia a la manera como el empleador debe pagar la indemnización al trabajador en caso de despedirlo sin pasar el preaviso, mas no hace referencia al trabajador por los mismos hechos:

**"ARTÍCULO 28. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.** El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, quedará así:

"Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente."

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

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*

*En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*

*a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:*

*1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*

*2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;*

*b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.*

*1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*

*2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.*

*PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991."*

En este orden de ideas, el artículo en mención no hace referencia a un pago a cargo del trabajador por no informar al empleador o por no pasar el preaviso en el tiempo determinado, derogando de esta manera lo ordenado en el artículo 47 numeral de 2 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por otra parte, la empresa investigada hace referencia a la manera específica y a las condiciones especiales por las cuales se rige el sector de la vigilancia y la seguridad privada, el cual cuenta con régimen específico teniendo en cuenta la función que desempeñan y el servicio que ofrecen y dada la importancia de su rol en todo en el entorno nacional, régimen este avalado por la corte en diferentes conceptos.

No queriendo decir esto que la empresa está exonerada del cumplimiento de las normas superiores o su funcionamiento por tener unas características específicas se escapan de los mandatos generales como ya se dijo, de hecho, las altas cortes buscan siempre garantizar una integridad tal sin que lo particular afecte lo general.

Específicamente no es de recibo para el despacho este argumento porque la ley 789 de 2002, en la actualidad no permite el cobro de una indemnización a cargo del trabajador por no pasar el preaviso a su empleador y se hace referencia a una ley de aplicación general, que ampara todas las relaciones laborales del territorio nacional.

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

Para el despacho es claro que la exigencia que hace la empresa respecto del trabajador que no informa su decisión genera imprevistos y afecta el normal funcionamiento, máxime si la información no se hace de manera oportuna, pero ante este vacío de la Ley que no determina de manera expresa las consecuencias del actuar no obliga al trabajador a indemnizar al empleador, este último puede hacer esa exigencia ante la justicia ordinaria laboral donde pueda demostrar el perjuicio generado a la empresa con dicha decisión.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo en concepto emitido por la Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de atención a consultas en materia de Seguridad Social Integral de la Oficina Asesora Jurídica, emitió el Concepto 54936 2 abril de 2014, en el considera:

*"El Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 6° de la Ley 50 de 1990, señalaba en su numeral 5°, que, si el trabajador daba por terminado intempestivamente el contrato de trabajo sin justa causa comprobada, debería pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. Para efectos de lo anterior, el empleador podía descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeudara al trabajador por prestaciones sociales y si se efectuaba el descuento, debía depositarse ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia resolvía lo pertinente.*

*Con la expedición de la Ley 789 de 2002, el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo fue modificado por el Artículo 28 de la citada Ley, sin que se consagrara en su texto lo correspondiente a la obligación que tenía el trabajador de pagar una indemnización equivalente a 30 días de salario, en caso de que éste diera terminado su contrato de trabajo intempestivamente sin justa causa comprobada.*

*No obstante lo anterior y analizado el contenido de la Ley 789 de 2002, se encuentra que ésta no modificó en parte alguna lo establecido en el numeral 2° del Artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, persistiendo por lo tanto la obligación del trabajador de dar aviso por escrito con una antelación no inferior a 30 días, si éste va a darlo por terminado de manera unilateral.*

*En este orden de ideas y teniendo en cuenta lo expuesto, esta Oficina continúa siendo del criterio que el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002 derogó tácitamente la consecuencia jurídica que consagraba el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para el trabajador que omitiera la obligación de comunicar al empleador con 30 días de antelación su intención de dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, pues a nuestro juicio, la obligación de cancelar las indemnizaciones laborales debe ser consagrada de forma expresa por el legislador.*

*A partir de lo anteriormente dispuesto, si el empleador considera que la renuncia intempestiva e inmediata del trabajador le originó daños y perjuicios, podrá acudir ante los Jueces de la República en busca del reconocimiento de estos perjuicios, previa demostración de los daños que de manera eventual pudo ocasionarle la ruptura inesperada del vínculo laboral, en virtud de lo establecido en el precitado artículo 64 del estatuto laboral al señalar que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, comprendiendo el daño emergente y el lucro cesante.*

Al analizar lo estipulado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 6° de la Ley 50 de 1990, en su numeral 5°, sustento jurídico que ha servido de amparo para la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA, para hacer efectiva la cláusula estipulada en los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores vinculados a la empresa, se concluye que esta queda sin un fundamento legal expreso en la norma, en el entendido que la ley 789 del 2002 en su artículo 28, de manera expresa no determina la obligación del trabajador de pasar el preaviso.

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

Para el despacho es claro que la exigencia que hace la empresa respecto del trabajador que no informa su decisión genera imprevistos y afecta el normal funcionamiento, máxime si la información no se hace de manera oportuna, pero ante este vacío de la Ley que no determina expresamente las consecuencias del actuar no obliga al trabajador a indemnizar al empleador, este último puede hacer esa exigencia ante la justicia ordinaria laboral argumentando el perjuicio generado al empresa con dicha decisión.

Una vez establecida dicha claridad respecto de la norma en estudio, el despacho decide tener en cuenta el acuerdo conciliatorio firmado entre la empresa y el señor Jhon James Ramírez, acuerdo en el cual se le devuelve el valor de QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000) al ex trabajador que fue descontados de las prestaciones sociales por concepto de preaviso, por no informar con antelación la decisión de dar por terminada la relación laboral que la empresa investigada.

Así las cosas, se entiende que la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA, debe tener en cuenta que para hacer efectiva la cláusula novena firmada en los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores, debe demostrar ante la jurisdicción laboral ordinaria los perjuicios causados por un trabajador al momento de renunciar a su cargo sin informar con antelación la decisión de la terminación de la relación laboral, esto en el entendido que la norma actual que regula el preaviso tiene un vacío jurídico respecto del trabajador, porque no determina de manera expresa que el trabajador debe pagar una indemnización a favor del empleador por incumplimiento de la cláusula pactada como es el caso en estudio. Adicional a lo establecido en la norma se suma el concepto jurídico No 54936 del 2 abril de 2014 emitido por el Ministerio de Trabajo, como anteriormente se explicó, donde reitera la necesidad de realizar la reclamación de perjuicios ante el juez competente.

Por lo anteriormente expuesto el despacho se abstendrá de sancionar a la empresa investigada por el cargo formulado y seguidamente solicitará el informe periódico de las renunciaciones de los trabajadores y sus respectivos pagos de las prestaciones sociales conforme a la Ley.

### C. RAZONES EN LAS QUE SE FUNDAMENTA LA DECISION

Considera el despacho que la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA con NIT 860.051.945-3, en principio desconoció lo ordenado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, en el entendido que la empresa investigada cobra el preaviso, de acuerdo a la cláusula novena pactada en los contratos de trabajo firmados entre el empleador y los trabajadores, sin embargo el caso del señor Jhon James Ramírez, conocido por el despacho fue corregido en audiencia de conciliación en el Ministerio de Trabajo, donde se le hace devolución del dinero descontado de las prestaciones sociales, corrigiendo la conducta que dio origen al inicio del este procedimiento administrativo sancionatorio en su contra, sin embargo, este despacho tomó la decisión de conminar a la empresa para que presente las renunciaciones presentadas por los trabajadores y las liquidaciones de las prestaciones sociales de acuerdo a lo establecido en la Ley.

En consecuencia

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO: CONMINAR** a la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA con NIT 860.051.945-3, representada legalmente por el señor Friedrich Emanuel Birschel Guericke identificado con cedula de ciudadanía número 38259349 y/o por quien haga sus veces, ubicada en la calle 13 número 16-37 en la ciudad de Bogotá y carrera 10 número 46 – 27 barrio Maraya de la ciudad de Pereira, teléfonos: 2878390, email: [juridico.pei@alphaseguridad.com.co](mailto:juridico.pei@alphaseguridad.com.co), [info@alphaseguridad.com.co](mailto:info@alphaseguridad.com.co), para que presente al despacho durante los próximos tres (3) meses (30 de septiembre, 29 de octubre y 30 de noviembre de 2021) las renunciaciones presentadas por los trabajadores y las liquidaciones de las prestaciones sociales de acuerdo

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

a lo establecido en la Ley, so pena de la imposición de sanciones pecuniarias por el no acatamiento de esta conminación.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.

**ARTÍCULO TERCERO: ADVERTIR** en la diligencia de notificación que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

#### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira a los veintiséis (26) días del mes de agosto de 2021.



LINA MARCELA VEGA MONTOYA  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - COORDINADOR

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

Ruta electrónica: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/vega\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/2021/RESOLUCIONES/ABSOLVER/13.RESOLUCION ADMINISTRATIVA ABSOLUTORIA SEGURIDAD PRIVADA ALPHA .docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/vega_mintrabajo_gov_co/Documents/2021/RESOLUCIONES/ABSOLVER/13.RESOLUCION ADMINISTRATIVA ABSOLUTORIA SEGURIDAD PRIVADA ALPHA .docx)

