



El empleo es de todos

Mintrabajo

Pereira, 01 de marzo 2022

Señor
CARLOS FERNANDO RINCON TRIANA
Representante Legal
COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.
Calle 19 No. 68 b - 76
Bogotá

No. Radicado: 08SE202272660010000866

Fecha: 2022-03-01 01:49:00 pm

Remitente: Sede: D. T. RISARALDA

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

Destinatario: COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK
LTDA

Anexos: 0

Folios: 1



ASUNTO: Aviso notificar Resolución 0102 del 11 de febrero 2022, Por medio del cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio.

RAD. 11EE2019726600100005407

Querrellado: COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.

Respetado Señor,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) CARLOS FERNANDO RINCON TRIANA, Representante Legal COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., de la Resolución 0102 del 11 de febrero 2022, Por medio del cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio, proferida por el Inspector de Trabajo y S.S.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (15) folios por ambas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 2 de al 8 de marzo 2022, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE
Auxiliar Administrativa

Anexo: quince (15) Folios por ambas caras

Transcriptor. Elaboró. Ma. Del Socorro S.
Ruta. C:/Documents and Settings/Admón/Esitorio/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

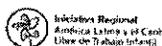
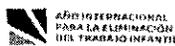
Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajoco

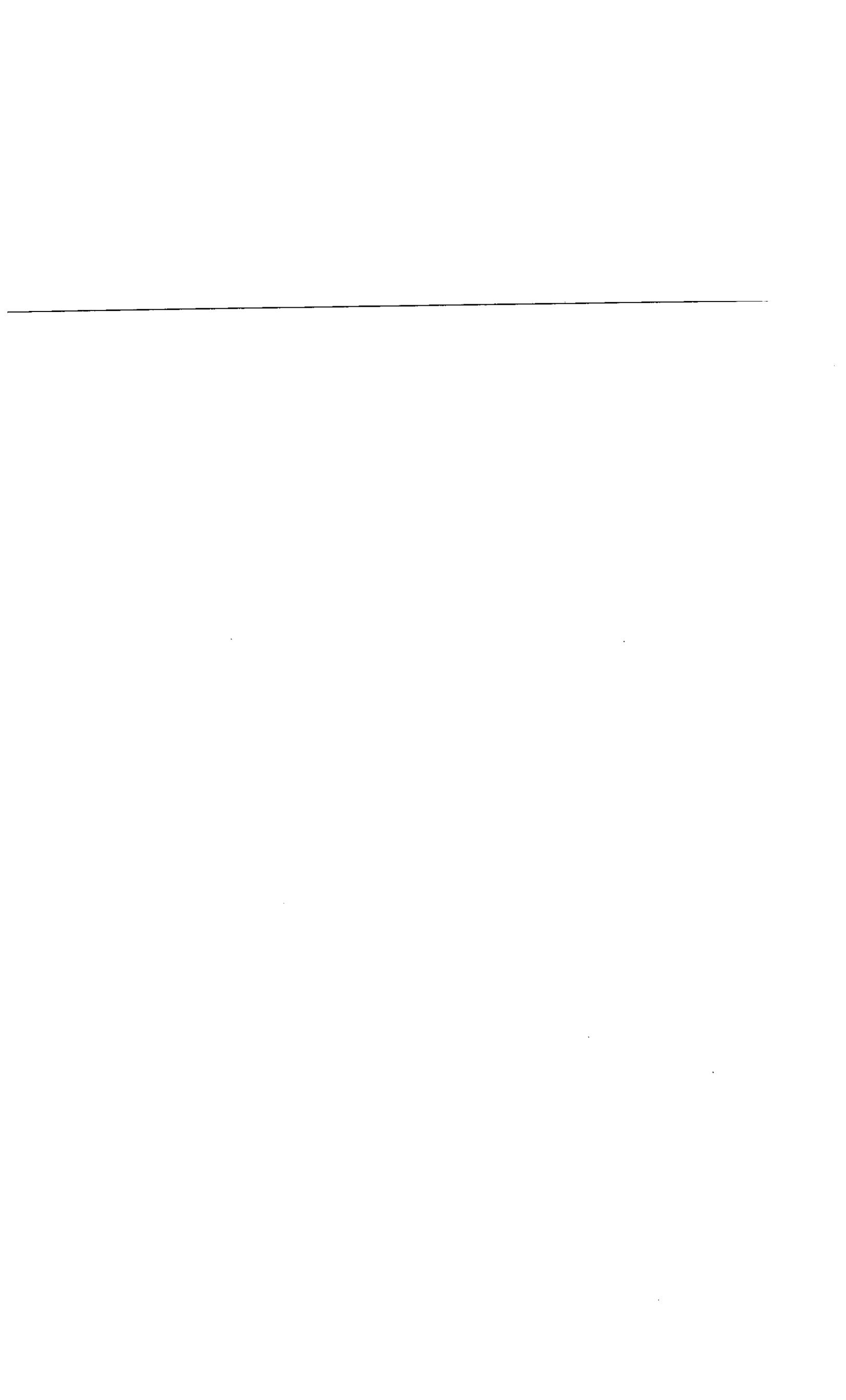
@MinTrabajoCo

@MintrabajoCol



2021

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





ID 14759837

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

Radicación: 11EE2019726600100005407

Querrelado: COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA

RESOLUCION No.00102
(Pereira, 11 de febrero de 2022)

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

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO ADSCRITO AL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA identificada con NIT 900170865-7, representada legalmente por el señor Carlos Fernando Rincon Triana y/o quien haga sus veces ubicada en la calle 19 número 68b-76 en la ciudad de Bogotá D.C, con agencia en la avenida 30 de agosto No 87-188 en la ciudad de Pereira Risaralda, teléfono: 3374727, correos electrónicos notificaciones-judiciales@prosegur.com y enrique.pita@prosegur.com de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

Con radicado interno No 11EE20184106000005407, se presenta ante el Ministerio de Trabajo queja en la cual informan que en la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, presuntamente ha vulnerado la normativa laboral en cuanto a que:

1. No se conceden permisos sindicales.
2. Se vulnera el reglamento de trabajo en varios artículos contentivos del reglamento.
3. Se excede la jornada ordinaria laboral.
4. Se trabaja más horas extras de las permitidas en la Ley.

Para la fecha de 26 de febrero de 2020 se citó al quejoso para que se ratificara en la queja o ampliar el contenido de la mismas y adicionó su escrito inicial en el sentido de manifestar: el mal estado de los vehículos

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

en los cuales se presta el servicio, incumplimiento en la entrega de dotación, incumplimiento en la entrega de elementos de protección personal, incumplimiento en tener publicado el reglamento de trabajo por espacio de varios meses, se realizan descuentos a los trabajadores sin autorización por pérdida, descuadres o mal estado de los billetes o falsedad de moneda, no se ha dado el día de la familia contenido en la Ley 1857 de 2017, no se otorga permiso para asistir a citas médicas, no se concede el día de descanso son turnos corridos de hasta 15 días sin descanso, el Comité de convivencia no opera de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, y se da discriminación laboral. (Folios 1 a 5 y 21 y 22)

Para identificar a los presuntos responsables de ésta conductas y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control se profirió el Auto No 3769 de fecha 17 de diciembre de 2019, el cual fue comunicado a la empresa por medio de correo certificado 472 con la guía YG249705099CO y recibido en la empresa el 3 de enero de 2020. (Folios 15-16)

Mediante oficio identificado con radicado No. 08SE2020726600100000429 del 17 de febrero de 2020 se adelantó la citación para la diligencia de declaración del señor Jhon Wilson Aguirre, oficio debidamente comunicado el día 20 de febrero de 2020 según reporte de la empresa 472. (Folio 21-22)

Mediante Auto 0415 del 26 de febrero de 2020 se profiere el cumplimiento de Auto Comisorio, el cual se comunica mediante el oficio identificado con radicado No. 08SE2020726600100000572 del 26 de febrero de 2020. (Folios 23-27)

El día 26 de febrero de 2020 se adelanta la diligencia de testimonio del señor Jhon Wilson Aguirre dentro de la actuación administrativa No. 01EE2019726600100005407. (Folio 28)

El día 05 de marzo de 2020 la Dra. Gloria Edith Cortes Diaz adelanta visita administrativa especial a las instalaciones de la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, siendo atendida por el señor Víctor Mauricio Figueroa Sanchez en calidad de Director Regional Operativo, adelantando finalmente un requerimiento de información. (Folio 29)

Mediante oficio identificado con radicado No. 11EE2020726600100001149 del 13 de marzo de 2020, suscrito por la señora Nathaly Galeano Medina, en calidad de representante legal de la empresa investigada, se presenta la respuesta al requerimiento adelantado en la visita administrativa del 05 de marzo de 2020 y se aporta una documentación en una memoria USB. (Folios 33-34)

Mediante Auto No. 0644 del 13 de marzo de 2020 se comunica la existencia de méritos para adelantar procedimiento administrativo Sancionatorio contra la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, auto comunicado mediante oficio identificado con radicado No. 08SE2020726600100000895 y entregado el día 17 de marzo de 2020 según reporte de la empresa de mensajería 472. (Folio 35-39).

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 3° del artículo 6° 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

Por medio del Auto No. 1180 del 15 de septiembre de 2020 se reasigna el caso radicado 11EE2020726600100005407 contra la empresa COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, a la Inspectora de Trabajo Wanda Yadhira Cerón Ramírez. (Folio 43)

Mediante Auto No. 001166 del 15 de septiembre de 2020 la Coordinadora del Grupo dispone iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la empresa COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA. (Folios 44-47).

Mediante oficio del 29 de septiembre de 2021, se adelanta la notificación por medio de correo electrónico a la empresa investigada del contenido del auto No. 001166 del 15 de septiembre de 2020, oficio que es enviado vía correo electrónico el cual es debidamente entregado más no se cuenta con certificación de acceso por parte de la empresa de mensajería 472. (48-56)

De acuerdo con lo anterior, se procede a adelantar la notificación por aviso mediante oficio identificado con radicado No. 08SE2021726600100000324 del 02 de febrero de 2021, el cual se envía por correo electrónico, siendo debidamente visualizado el día 03 de febrero de 2021 según reporte de la empresa de mensajería 472, formulación de cargos a la cual la empresa guardó silencio. (57-71)

Mediante Auto No. 1524 del 21 de septiembre de 2021 la coordinadora del grupo de prevención inspección vigilancia control y resolución de conflictos conciliación. ordenó la práctica de pruebas, comisionando a la Dra. Wanda Yadhira Cerón Ramirez para la práctica de las diligencias. (Folios 72-73)

Mediante oficio identificado con radicado No. 08SE2021776600100004912 del 29 de septiembre de 2021 se adelantó la comunicación del auto que resuelve sobre la práctica de pruebas solicitadas, auto debidamente comunicado el día 05 de octubre de 2021 según reporte de la empresa de mensajería 472. (Folios 74-79-X)

Mediante Auto No. 1725 se reasigna el conocimiento del caso debido a una novedad administrativa respecto a la incapacidad que presenta la Dra. Wanda Yadhira Cerón, por consiguiente, se reasigna el conocimiento del caso relacionado con la empresa COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA al Dr. Juan Felipe Trujillo Soto. (Folio 80)

Mediante oficio identificado con radicado No. 05EE2021726600100005067 del 21 de octubre de 2021, suscrito por la señora Nathaly Galeano Medina, en calidad de jefe de recursos humanos de la empresa

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

investigada, se recibe la información solicitada a la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA. (Folio 81-88)

Mediante oficio identificado con radicado No. 08SE2021726600100005292 del 28 de octubre de 2021, se adelanta la comunicación de la citación a diligencia de declaración de los señores Yulian Antonio Mendoza Bedoya, Javier Ruiz Ariza y Harold Mauricio Silva Perez, oficio debidamente comunicado el día 02 de noviembre de 2021 según reporte de la empresa de mensajería 472. (Folio 89-90)

El día 16 de noviembre de 2021 se adelanta la declaración juramentada de los señores Yulian Antonio Mendoza Bedoya, Javier Ruiz Ariza y Harold Mauricio Silva Perez, en calidad de trabajadores de la empresa investigada. (Folios 91-93)

Mediante Auto No. 02012 del 10 de diciembre de 2021 se adelanta el traslado para alegatos de conclusión a la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, el cual fue comunicado mediante oficio del 15 de diciembre de 2021 y recibido el día 20 de diciembre de 2021 según reporte de la empresa de mensajería 472. (Folio 94-98).

Mediante oficio identificado con radicado No. 05ee2021726600100900069 del 29 de diciembre de 2021, suscrito por la señora Nathaly Galeano Medina, en calidad de jefe de recursos humanos de la empresa investigada, se presentan los alegatos de conclusión. (Folios 99-101).

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

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

A través del Auto No. 001166 del 15 de septiembre de 2020, este despacho formuló cargos y ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, identificada con Nit 900170865-7, los cargos imputados fueron:

"CARGO PRIMERO: Presunta violación a los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo por realizar descuentos a los trabajadores sin previa autorización y sin especificar el objeto de deducción y plazo.

CARGO SEGUNDO: Presunta violación a los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del trabajo, por el presunto no suministro de la dotación a los trabajadores, en las condiciones establecidas por la ley.

CARGO TERCERO: Presunta violación a los artículos 161, 162 del Código Sustantivo del Trabajo, por no dar aplicación a lo reglamentado en cuanto a horas extras y trabajar más horas de las autorizadas por Ley.

CARGO CUARTO: Presunta violación al artículo 57, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, por no conceder permisos sindicales.

CARGO QUINTO: Presunta violación a la Ley 1857 de 2017, artículo 3 parágrafo, por no realizar la jornada semestral que estipula la Ley.

CARGO SEXTO: Presunta violación al artículo 486 del código sustantivo de trabajo por la no presentación dentro del término establecido y de manera completa de los requerimientos realizados por el despacho."

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

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

Aportadas por parte de la empresa a solicitud del Ministerio del Trabajo:

1. Copia del certificado de existencia y representación legal.
2. Copia del Rut.
3. Copia del reglamento interno de trabajo vigente.
4. Copia del registro de horas extras.
5. Copia de los comprobantes de pago de nómina de los meses de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020.
6. Copia del listado de trabajadores de la sede Pereira con contrato vigente.
7. Copia de los conceptos de descuentos por nómina.
8. Copia de los soportes de entrega de dotación de los años 2019 y 2020.
9. Copia de la resolución de autorización de horas extras.
10. Copia de la evidencia de la creación de la chequera de tiempo para el día de la familia.
11. Copia de la evidencia de los permisos sindicales remunerados.
12. Copia de la Resolución No. 01467 del 07 de mayo de 2021 por medio de la cual se resuelve una solicitud para laborar horas extras.

Practicadas de oficio por el Ministerio de Trabajo:

1. Visita administrativa especial a las instalaciones de la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA en la ciudad de Pereira.
2. Declaración de los trabajadores JHON WILSON AGUIRRE, YULIAN ANTONIO MENDOZA BEDOYA, JAVIER RUIZ ARIZA Y HAROLD MAURICIO SILVA PEREZ.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El día 20 de octubre de 2021 con radicado interno No. 05EE2021726600100005033, se presentó escrito suscrito por la señora Nathaly Galeano Medina, en calidad de jefe de recursos humanos de la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, donde manifiesta lo siguiente:

“...

Nathaly Galeano Medina, Identificada con Cedula de Ciudadanía No. 1.130.647.965 de Bogotá, en mi calidad de Representante Legal de la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., por medio del presente escrito, me permito remitir la información solicitada en los siguientes términos, aclarando que el requerimiento fue radicado en las oficinas de mi representada el 10 de agosto de 2021 y que la razón social correcta de la empresa es COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.

Frente al día de la familia nos permitimos señalar que, la empresa lo otorga conforme a lo establecido en las normas laborales que rigen la materia a los trabajadores que así lo solicitan, dado que atendiendo a la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional por el COVID-19, no ha sido posible coordinar con las cajas de compensación esta actividad, dadas las limitaciones de asistentes a cualquier evento por limitaciones de aforo. Lo anterior, conforme al concepto No. 41726 del Ministerio de Trabajo, el cual aclara las formas en las que se puede otorgar esta fecha a los trabajadores.

Al respecto, nos permitimos informarle al despacho que, la empresa implemento una “chequera de tiempo”, con la cual los trabajadores pueden acceder a todos los beneficios de la compañía, como el día de cumpleaños, el día de la familia, entre otros, chequera de tiempo que le es entregada a todos los trabajadores en enero de cada año, para lo cual nos permitimos remitir el instructivo con el cual los trabajadores pueden solicitar estas fechas y la publicidad que la empresa realizo respecto del día de la familia.

...”

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

El día 29 de diciembre de 2021 con radicado interno No. 05EE2021726600100900069, se recibió el escrito de alegatos de conclusión, donde se manifiesta lo siguiente:

"...

CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO.

RESPECTO DEL CARGO PRIMERO.

Para este caso es importante recordar lo establecido en el artículo 150 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone los descuentos en los que el empleador no requiere de una autorización expresa por parte del trabajador, a saber:

"ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS <Artículo modificado por el artículo 22 de la Ley 1911 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:> Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado, y de la Contribución Solidaria a la Educación Superior para el Servicio de Apoyo para el Acceso y Permanencia de Beneficiarios Activos en Educación Superior (Contribución Sabes)."

En este orden, es claro que uno de los eventos descritos en el transcrito artículo 150 son las deducciones hechas y contenidas en requerimientos hechos por Cooperativas de Trabajo, además de libranzas suscritas por el trabajador, las cuales la compañía materializa respetando en todo momento las disposiciones normativas al respecto.

Ahora bien, con relación a los descuentos que se encuentran prohibidos, y especialmente establecidos en el artículo 149 del Estatuto Laboral, esta compañía cumple de manera cabal, no adelantado aquellos sino con la previa y expresa autorización del trabajador, tal y como lo dejan ver los soportes que se adjuntan con el presente escrito, en los que se deja ver:

1. La firma del trabajador.
2. Concepto del descuento autorizado.
3. Valor del descuento autorizado.
4. Número de cuotas.

Los soportes avizoran que no es cierto que la compañía realice deducciones no autorizadas por los trabajadores, puesto que, para proceder con un descuento que no se encuentre dentro de los previstos en el artículo 150 del C.S.T., se solicita la autorización previa y expresa del trabajador, máxime que no se deja ver que el quejoso haya suministrado documentación alguna que evidencie la vulneración en tales aspectos por parte de TRANSBANK.

RESPECTO DEL CARGO SEGUNDO.

Con relación a la entrega de Dotación, y su periodicidad en la entrega, debe decirse que esta compañía es cumplidora cabal de estas obligaciones descritas en los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo.

El artículo 230 establece la obligación que tienen los empleadores de suministrar vestidos de labor y calzado, para aquellos trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV, y que lleven mínimo 3 meses vinculados.

Al respecto, debe indicarse que la compañía realiza la entrega que los implementos de vestir necesarios para el correcto desempeño de las funciones de los trabajadores, que para el caso es:

- Camisa.
- Pantalón.
- Botas.
- Chaqueta.

En este caso es indispensable mencionar que, la compañía TRANSBANK suscribió un Pacto Colectivo con sus trabajadores, en el que de mutuo acuerdo se estableció, conforme al espíritu del artículo 31 del mencionado convenio colectivo, anticipar la entrega de los implementos de dotación.

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

Por lo dicho, es evidente que no existe una vulneración al ordenamiento jurídico por parte de mi representada, sino la aplicación de una cláusula de un convenio colectivo.

Es claro que dentro del ordenamiento jurídico laboral no existe una norma que prohíba expresamente la entrega de la prestación de Dotación en épocas distintas, lo que nos lleva, atendiendo al Principio de no Prohibición, a entender que tal entrega anticipada satisface de manera total la obligación impuesta por el artículo 230 del CST.

Ahora, el Ministerio del Trabajo ya se pronunció acerca (Radicado 11EE202012030000002029 de enero de 2020), mostrando la posición planteada en este acápite:

"En ese orden de ideas, principio liberal según el cual todo lo que no está prohibido, está permitido y al no existir norma alguna que prohíba hacer la entrega en fechas diferentes a las contenidas en el citado artículo, entendería esta oficina que lo importante es que el empleador cumpla con la obligación de suministrar la dotación a los trabajadores que tengan derecho a ella en cada cuatro meses en el año, adicionalmente que, si el empleador llegara a suministrar la dotación antes de tiempo exigido, sería por su propia voluntad y en consideración de esta oficina se tendría como cumplimiento de la obligación para efecto de prestaciones legales" RESPECTO DEL TERCER CARGO.

Para este punto, debe mencionarse que TRANSBANK es cumplidora de lo establecido por la normatividad laboral vigente relacionada con la duración de la jornada máxima legal, así como lo dispuesto el trabajo suplementario.

RESPECTO DEL CUARTO CARGO.

Con relación a los permisos sindicales, la compañía atiende a su obligación establecida en el numeral 6 del artículo 57 del C.S.T., esto es conceder los permisos sindicales solicitados por los trabajadores que así lo requieran.

No obstante, debe indicarse que, si bien es cierto los permisos sindicales obedecen a la materialización de una garantía constitucional, también lo es que éstos deben someterse a los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad. A ello, la Corte Constitucional ha sido enfática en describir que su carácter no significa una prerrogativa absoluta, veamos:

Sentencia T-464 de 2010:

"La Corte ha estimado siguiendo los lineamientos de la Recomendación 143 de la OIT, que la ausencia de normas convencionales o legales, no puede convertirse en pretexto para no otorgar permisos sindicales, "pues cuando su no concesión afecte o impida el normal funcionamiento de la organización sindical, la negativa puede constituirse en una clara limitación o vulneración al ejercicio del derecho de asociación sindical." Ahora bien, siguiendo uno de los parámetros orientadores de nuestro Estado de derecho, consistente en que no existen garantías absolutas o ilimitadas, con excepción de la dignidad humana, este Tribunal ha considerado que el empleador en un momento determinado puede abstenerse de conceder esta clase de permisos o limitarlos, pero tiene el deber de justificar o motivar su decisión."

Sentencia T-063 de 2014:

"Sin embargo, no puede olvidarse que una consecuencia lógica de este beneficio es la "afectación del normal y habitual cumplimiento de los deberes del trabajador, por cuanto debe dedicar parte de su tiempo laboral al desarrollo de las actividades sindicales, situación que per se no justifica la limitación del goce efectivo de estos beneficios. Así, aunque este tribunal ha encontrado justificadas las limitaciones que se imponen a la concesión de los permisos sindicales, en tanto "su abuso mengua la importancia de éstos y mina, en sí mismo, la eficacia y preponderancia del accionar sindical, también ha hecho énfasis en que el empleador puede negar el permiso únicamente bajo la prerrogativa de la grave afectación de las labores que debe realizar el trabajador, y siempre y cuando motive debidamente dicha denegación. En caso contrario tal limitación resultaría desproporcionada e injustificada, y conllevaría la vulneración del derecho de asociación sindical."

RESPECTO DEL CARGO QUINTO.

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

Para este cargo, debe manifestarse que la compañía cumple a cabalidad lo dispuesto por la Ley 1857 de 2017, artículo 3.

RESPECTO DEL CARGO SEXTO.

Para este cargo, me permito adjuntar al despacho la documentación requerida, con ello dar cumplimiento a su mandamiento administrativo.

PETICIÓN.

En razón de los argumentos dados, solicito al despacho desestimar la formulación de los cargos endilgados a mi representada, y en razón a ello se ordene el ARCHIVO de las presentes diligencias.

..."

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

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

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

El presente Procedimiento Administrativo Sancionatorio se adelanta teniendo en cuenta la queja recibida en este despacho en contra de la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, en las que pone en conocimiento, presuntas irregularidades en materia laboral relacionadas con no conceder los permisos sindicales, vulnerar el reglamento de trabajo en varios artículos contentivos del reglamento, exceder la jornada ordinaria laboral trabajar más horas extras de las permitidas en la Ley.

En este sentido y con el fin de esclarecen los hechos objeto de investigación, se revisaron las siguientes pruebas documentales: copia del reglamento interno de trabajo vigente, copia del registro de horas extras, copia de los comprobantes de pago de nómina de los meses de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020, copia del listado de trabajadores de la sede Pereira con contrato vigente, copia de los conceptos de descuentos por nómina, copia de los soportes de entrega de dotación de los años 2019 y 2020, copia de la resolución de autorización de horas extras, copia de la evidencia de la creación de la chequera de tiempo para el día de la familia, copia de la evidencia de los permisos sindicales remunerados, copia de la Resolución No. 01467 del 07 de mayo de 2021 por medio de la cual se resuelve una solicitud para laborar horas extras.

De igual manera, se revisa el contenido del acta de visita administrativa especial adelantada por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Gloria Edith Cortes Díaz, en las instalaciones de la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA en la ciudad de Pereira.

Aquí hay que decir que desde el inicio del procedimiento y en todas sus etapas la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, presentó la documentación solicitada por el inspector de trabajo, atendiendo todos y cada uno de los requerimientos adelantados.

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

Además, se examinan las declaraciones Juramentadas tomadas ante este despacho de los trabajadores JHON WILSON AGUIRRE, HAROLD MAURICIO SILVA PEREZ, JAVIER RUIZ ARIZA y YULIAN ANTONIO MENDOZA BEDOYA, quienes manifestaron en declaración lo siguiente:

Declaración del señor JHON WILSON AGUIRRE:

" ...

PREGUNTADO: Sírvase informar al Despacho cual es objeto de su queja. CONTESTADO: el objeto es que se investigue a la compañía las violaciones de derechos y arbitrariedades que se presentan contra los trabajadores, en especial contra el personal sindicalizado. Sírvase informar al despacho cuales son las violaciones a que hace referencia. CONTESTO: violaciones a un puesto de trabajo digno como: en los vehículos no tienen aire acondicionado, sillas adecuadas para el tripulante 3 afectándose la columna, no tienen, luces de emergencia, no tienen sirena, malos olores dentro de los vehículos porque debemos hacer las necesidades dentro del vehículo, paredes con oxido, no tienen salida de emergencia ya que van con llaves satelitales y candados, no tienen cinturón de seguridad. En lo que refiere a elementos de protección personal, el chaleco no es propio uno debe colocarse el chaleco de otra persona afectándose la salud de cada uno por el sudor, que emitimos las personas, referente a la dotación en el año 2019 solo entregaron 1 vez dotación que fue en el mes de julio o sea que solo hicieron entrega de una dotación en todo el año, los baños de hombres de la empresa que queda ubicada en la av 30 de agosto No 87-188 los baños quedan ubicados en el piso 2y nó tiene luz, pésimas condiciones de higiene, no tienen papel higiénico no suministran jabón, los orinales quedan en el 1 piso enseguida de la cocina tienen pésima higiene, no tiene iluminación y malos olores, la seguridad en las instalaciones no cumplen con las garantías en la seguridad ya que para salir del interior de la empresa e ingresar el espacio es muy reducido; no contamos con las pausas activas. En dos años y medio que llevo en la empresa solo han hecho 1 exámenes periódicos ocupacional, no se ha socializado el reglamento de higiene y seguridad industrial y no se ha publicado, la empresa no ha dado a conocer los peligros a los cuales estamos expuestos, no han entregado elementos de protección personal a todo el personal. Otro punto es por la negación a dar permisos sindicales, en Pereira estamos afiliados al sindicato 22 trabajadores, en fecha de 8 de noviembre de 2019 se pidió el permiso sindical para el día 21 de noviembre de 2019 por 20 trabajadores para desarrollar la actividad capacitación sobre aspectos jurídicos y legales del sindicato, la reunión se realizaría en la calle 8 bis No 15-61, además de aprovechar para asistir a la marcha del paro nacional, el permiso fue negado y lo dieron a conocer el 18 de noviembre de 2019 con fundamento en la necesidad del servicio a sabiendas que en Pereira aproximadamente somos 70 trabajadores y las actividades de los 20 trabajadores sindicalizados podían ser cubiertos por otro trabajadores. El día de la familia no lo han concedido. En cuanto a las vulneraciones al reglamento de trabajo se dan en el sentido de: Artículo 13: que habla de los turnos de trabajo los cuales son vulnerados en que no se respeta el día de descanso o se esta trabajando y lo envían a descansar los turnos son variados superan las 8 diarias. (artículo 14-15) se trabaja exceso de horas extras. Cuando se hacen cambios en los horarios no se respetan no dan permiso para asistir a citas medicas se han entregado los soportes y los han negado. Artículo 26: se pagan las horas extras, pero hay imposición para trabajarlas. Artículo 27: no se da libre el día que por ley se debe descansar y que ordena el código laboral, a los trabajadores que no son sindicalizados no le dan el día de descanso a la semana que ordena la Ley. Artículo 60: no se da los elementos de protección personal y toca utilizar la dotación de otros compañeros. Artículo 63: hacen descuentos de los daños que se ocasionan con el ejercicio de la labor a sabiendas del mal estado de los vehículos en los desprendibles de nómina se ve reflejado en descuentos a pesar de no estar la autorización de descuento firmado por el trabajador, también descuentan a las compañeras de procesos los billetes falsos, rotos, descuadras. Artículo 65: en lo que refiere a las sanciones, en el lapso de julio de 2019 a noviembre del mismo año, se llevaron el reglamento de G4S y quedamos sin reglamento de trabajo publicado sin embargo se impusieron sanciones y despidos con fundamento en el reglamento de trabajo, el reglamento que fue publicado el mismo que estaba antes solo que cambio el nombre de la empresa. Artículo 66: no se sigue el protocolo establecido en el reglamento para imponer las sanciones puede ser la primera vez que se comete y se le aplica una sanción diferente a la que dice el reglamento de trabajo. No se respeta lo que indica el artículo. Artículo 73: el comité de convivencia no opera de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, no prospera ninguna queja presentada por acoso laboral o persecución laboral o sindical ante el Comité e convivencia. Artículo 87: el reglamento de trabajo no estuvo publicado entre julio y noviembre de 2019. Artículo 90: las condiciones del trabajador se han visto desmejorado en el sentido que a todos los trabajadores de la empresa en el mes de diciembre de 2019 se dio una bonificación de \$70.000, menos a mi por ser el presidente del sindicato. No tengo nada más que agregar. Una vez leída y aprobada se firma por quienes en ella intervinieron.

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

..."

Declaración de HAROLD MAURICIO SILVA PEREZ:

"...

PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho para que empresa labora y desde cuándo? CONTESTO: Yo trabajo en la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank de Prosegur de Colombia y trabaja? allá desde el 01 de marzo del 2017. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho que cargo ocupa en la empresa donde labora? CONTESTO: Yo soy tripulante recolector. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho en qué jornada o turnos labora? CONTESTO: Trabajaba en diferentes horarios, de 5:00 a.m. a 10:00 p.m. de 6:00 a.m. a 9:00 p.m., en pocas palabras sabíamos la hora de entrada pero no la de salida, pero la madrugada si era fija, ahora me tienen con el artículo 140 del código sustantivo de trabajo, totalmente aislado de la empresa hace más de un año ya, no tengo derecho a dominicales, festivos, no me llega auxilio de transporte, no me gana una hora extra, estoy recibiendo menos del básico porque me hacen descuentos por parafiscales, me tienen del todo aislado, no me han despedido porque tengo fuero sindical pero ni me dejan desarrollar mi actividad sindical como tal. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho si trabaja o trabajaba horas extras en la empresa? CONTESTO: Si señor, trabajaba y mucho, diarias en promedio me hacía unas 6 horas extras en promedio como mínimo, una vez llegué a trabajar casi 18 horas en un día cuando me mandaron para Armenia, de resto son 14-15 horas, es un exceso de horas laborales, que quedé claro esto es cuando yo trabajaba en la empresa activamente. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho si en la empresa le entregan o le entregaron dotación (calzado, vestido de labor)?, CONTESTO: La empresa duró un año que no nos daba dotación, nosotros reclamábamos, yo presenté varios derechos de petición y antes de aplicarme el artículo 140 del código sustantivo de trabajo me entregaron dos o tres dotaciones que me adeudaban, pero eso fue por la presión que nosotros hicimos, pero duramos más de un año que no nos daban dotación. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho cuál es su salario? CONTESTO: Mi salario es el mínimo, pero como le digo con los descuentos de ley recibo menos del mínimo. PREGUNTADO. Sírvase manifestar al despacho si en la empresa donde labora le han realizado descuentos de su salario sin previa autorización?. CONTESTO: No, la verdad no, del tiempo que yo llevo no lo han hecho. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho si se encuentra afiliado a algún sindicato en la empresa?. CONTESTO: Si señor, yo estoy afiliado a UNTRAG4S, UNETDV, hace más de tres años y la empresa no ha querido negociar ningún pliego de peticiones, hace dos meses creamos SINTRAVALORES subdirectiva Pereira de Prosegur de Colombia, se le notificó a la empresa de dicha creación y no entiendo porque a la fecha no hace los descuentos de la cuota sindical de ese sindicato. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho si en la empresa donde labora le conceden permisos sindicales?. CONTESTO: Hasta que yo salí de prestar activamente el servicio era muy difícil, no concedían el permiso que, por la operación, solamente cuando mandan del ministerio de trabajo si los otorgan, solo una que otra vez decían que sí. PREGUNTADO.- Sírvase informarle al despacho si en la empresa les conceden la jornada del día de la familia? CONTESTO: No señor, jamás, ni siquiera por derecho de petición, la respuesta fue negativa totalmente. PREGUNTADO.- Sírvase manifestar al despacho si se encuentra afiliado a salud, pensión y riesgos laborales con la empresa y en que entidades? CONTESTO: Salud en SOS, pensión Colpensiones y así la cambiaron. PREGUNTADO.- Sírvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia?. CONTESTO: Si señor, la empresa Transbank de Prosegur de Colombia me tiene aplicado el artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo desde hace, más de un año, teniéndome en condiciones precarias del salario, aislándome totalmente de la actividad sindical sin permitirme tan siquiera ingresar a la empresa. No entiendo porque la empresa en las diligencias de descargos arbitrariamente nos impone que solamente son 60 minutos para tal diligencia violando el principio de inmediatez, publicidad, haciéndonos preguntas incriminatorias; siempre nos han acosado laboral y sindicalmente pasando por encima de la Ley 1010 de 2006; siempre nos han violado el debido proceso de diferentes formas, imponiéndonos sanciones injustas, no entiendo porque han pasado más de tres años la empresa no he negociado ningún pliego de peticiones; porque dentro de la misma empresa hay desigualdad salarial, porque teniendo un mismo cargo una gana más que otra teniendo las mismas funciones; la empresa estando en la obligación de descontar la cuota sindical, porque no hace la de Sintravalores; porque esta actividad que desarrollamos que está en nivel 5 de riesgo no contamos con un seguro de vida; porque la empresa saca a operar vehículos en pésimas condiciones; porque la empresa en una diligencia de descargos hace más de 35 preguntas, porque las horas de las comidas son tan a deshoras; porque la empresa no nos otorga el día de la familia a sabiendas que eso ya se solicitó mediante derecho de petición.

..."

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

Declaración de JAVIER RUIZ ARIZA:

" ...

PREGUNTADO.- *Sírvase manifestar al despacho para que empresa labora y desde cuándo?* **CONTESTO:** *Inicialmente en el 23 de febrero de 2005 WakenHood, luego esa empresa la compró el grupo G4S y hace como más de dos años que Prosegur compro esa empresa y la convirtió en Transbank Ltda, entonces el contrato fue tal cual desde que empecé, un total de 18 años, no hubo cambio de contrato ni nada.* **PREGUNTADO.-** *Sírvase manifestar al despacho que cargo ocupa en la empresa donde labora?* **CONTESTO:** *Yo soy escolta motorizado.* **PREGUNTADO.-** *Sírvase manifestar al despacho en qué jornada o turnos labora?* **CONTESTO:** *Jomada diurna en jornadas de más de 12, 13, 14 horas, normalmente más doce horas, he hecho hasta 15.* **PREGUNTADO.-** *Sírvase manifestar al despacho si trabaja o trabajaba horas extras en la empresa?* **CONTESTO:** *Si señor, todos los días, ha habido problemas para el pago en los últimos meses porque instalaron un reloj de marcación y se siente uno tumbado, es un reloj electrónico que está fallando, mejor dicho, incluso a partir de hoy debo llevar el resumen de mis horas extras para hacer el reclamo, pero en la mayoría del personal si se les ha descuadrado el pago mensual.* **PREGUNTADO.-** *Sírvase manifestar al despacho si en la empresa le entregan o le entregaron dotación (calzado, vestido de labor)?* **CONTESTO:** *Bueno, respecto a ese punto en los últimos 6 meses si han entregado dotación, pero un año antes hubo que hacer solicitud porque no estaban entregando, de dotación entregaron pantalón, camisa, botas a veces dos pantalones, camisa y 1 par de botas, la empresa donde estábamos antes entregaban impermeable para la lluvia, en este momento no están entregando impermeable para el personal motorizado.* **PREGUNTADO.-** *Sírvase manifestar al despacho cuál es su salario?* **CONTESTO:** *Mi salario es mas o menos cien mil pesos por encima del mínimo, eso es el básico sin extras y hay una gran diferencia con respecto a otros empleados que estaban con Prosegur y que hoy son también Transbank donde ellos ganan más, hay una diferencia de sueldos entre Transbank Prosegur y Transbank G4S, de hecho la empresa hoy está sacando el personal que devenga más para evitar una nivelación de sueldos con los que ganamos menos.* **PREGUNTADO.** *Sírvase manifestar al despacho si en la empresa donde labora le han realizado descuentos de su salario sin previa autorización?* **CONTESTO:** *Si han realizado descuentos del salario sin autorización a todo el personal, ese descuento lo realizaron que porque el reloj de marcación se equivocó a favor del empleado y hubo empleados que les descontaron casi un salario diario, a algunos a mí me descontaron como 16.900 pesos o algo así pero no nos hicieron firmar algún documento donde uno dijera que está de acuerdo o algo, diríamos que fue sin autorización,* **PREGUNTADO.-** *Sírvase manifestar al despacho si se encuentra afiliado a algún sindicato en la empresa?* **CONTESTO:** *Si señor, yo estoy afiliado a UNTRAG4S, UNETDV, SINTRAVALORES, de este ultimo la empresa no hace los descuentos de la cuota sindical de ese por nomina, no han querido realizarlo.* **PREGUNTADO.-** *Sírvase manifestar al despacho si en la empresa donde labora le conceden permisos sindicales?* **CONTESTO:** *No, en su mayoría los permisos sindicales han sido negados, argumentan que la operación está demasiado alta, ese es el único argumento, siempre los niegan, son muy escasos los permisos que han dado.* **PREGUNTADO.-** *Sírvase informarle al despacho si en la empresa les conceden la jornada del día de la familia?* **CONTESTO:** *Ese día de la familia no lo han concedido, al punto que hasta este momento yo no he tenido de manera fácil el derecho a es día de la familia.* **PREGUNTADO.-** *Sírvase manifestar al despacho si se encuentra afiliado a salud, pensión y riesgos laborales con la empresa y en que entidades?* **CONTESTO:** *Salud en SOS, pensión Colpensiones y arl Colpatria.* **PREGUNTADO.-** *Sírvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia?* **CONTESTO:** *Si, al personal sindicalizado siempre se ha estigmatizado y es al que más han tenido en cuenta para llamarlo a descargos con sanciones desde los 15 días, 30 días y a los otros despachándolos para la casa con el artículo 140 del C.S.T. y que normalmente en esos descargos se es violado el debido proceso y que limita a los dos testigos, no los dejan intervenir en dicha declaración, además dan un tiempo de 60 minutos para los descargos con preguntas inculpativas, violando el debido proceso al no ser escuchados y poder ayudar a la defensa del empleado que está en los descargos.*

" ...

Declaración de YULIAN ANTONIO MENDOZA BEDOYA:

" ...

PREGUNTADO.- *Sírvase manifestar al despacho para que empresa labora y desde cuándo?* **CONTESTO:** *Yo empecé con G4S el 07 de diciembre de 2010 y ahorita se llama Transbank, es la unión de Prosegur y G4S y ahí sigo con el mismo contrato.* **PREGUNTADO.-** *Sírvase manifestar al despacho que cargo ocupa en la*

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

empresa donde labora? **CONTESTO:** Yo soy tripulante lider. **PREGUNTADO.-** Sírvase manifestar al despacho en qué jornada o turnos labora? **CONTESTO:** Tenemos hora de entrada mas no de salida, pueden ser 12 o 13 horas, la hora de entrada últimamente es desde las 4:45 a.m. hasta las 8 o 9 p.m., eso es de lunes a sábado para mi por ser sindicalizado y hay otros compañeros que solo descansan un domingo cada 15 días. **PREGUNTADO.-** Sírvase manifestar al despacho si trabaja o trabajaba horas extras en la empresa? **CONTESTO:** Si, todos los días de lunes a viernes porque el sábado si salgo temprano y el domingo tengo descanso, normalmente son 6,7 u 8 horas extras al día. **PREGUNTADO.-** Sírvase manifestar al despacho si en la empresa le entregan o le entregaron dotación (calzado, vestido de labor)? **CONTESTO:** Anteriormente en la compañía cuando ya era Transbank se demoraron mas de un año en darnos dotación pero ahora ultimo si nos están entregando la dotación, nos dieron dos overoles, dos camisetas, botas, riata y la chapula. **PREGUNTADO.-** Sírvase manifestarle al despacho cual es su salario en la empresa? **CONTESTO:** Mi salario es de \$1.260.000 mil pesos mensuales, sino que allá tenemos dos salarios, la gente que venia de Prosegur venia con un salario mas alto que los de G4S y que según los directivos a nosotros no nos van a nivelar el salario que por el contrato que tenemos y eso que somos una misma compañía y hacemos lo mismo. **PREGUNTADO.-** Sírvase manifestar al despacho si en la empresa donde labora le han realizado descuentos de su salario sin previa autorización? **CONTESTO:** Mira que en estos días nos han descontado por descuentos de minutos, porque nos están pagando con un reloj, a mi me descontaron como \$25.000 pesos y así fue a todo el mundo, nosotros no autorizamos ese descuento, solo nos informaron. **PREGUNTADO.-** Sírvase manifestar al despacho si se encuentra afiliado a algún sindicato en la empresa? **CONTESTO:** Si señor, yo estoy afiliado a UNTRAG4S, UNETDV, SINTRAVALORES, sin embargo, aún no han reconocido a este último como sindicato, ese sindicato es de Prosegur desde hace mucho tiempo y como nos vinculamos hace poco la empresa no lo ha reconocido como sindicato de Sintravalores. **PREGUNTADO.-** Sírvase manifestar al despacho si en la empresa donde labora le conceden permisos sindicales? **CONTESTO:** Pues en estos momentos si nos han estado dando, pero cuando estábamos abajo (en la otra sede) en muchas ocasiones no nos daban los permisos sindicales. **PREGUNTADO.-** Sírvase informarle al despacho si en la empresa les conceden la jornada del día de la familia? **CONTESTO:** Ahorita la empresa lo que hace es que dan ese día para descansar, pero no realiza ninguna actividad con la familia, es individual y solo descanso, yo no lo he pedido porque tengo entendido que el día de la familia es otra cosa, una integración con la familia y no un día de descanso común y corriente, entonces desde que existe esa norma nunca nos lo han dado. **PREGUNTADO.-** Sírvase manifestar al despacho si se encuentra afiliado a salud, pensión y riesgos laborales con la empresa y en que entidades? **CONTESTO:** Salud en Sura, pensión Colpensiones y arl Colpatria. **PREGUNTADO.-** Sírvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia? **CONTESTO:** Podría agregar que los almuerzos son a deshoras, nos toca almorzar dentro de las unidades blindadas y que los salarios son divididos, los antiguos de G4S con menor salario que los de Prosegur, no hay igualdad de condiciones y también que en los descargos para el personal sindicalizado solo nos dan 60 minutos para la defensa vulnerando nuestro derechos como trabajadores a una libre defensa, además se aplican sanciones muy drásticas al personal sindicalizado.

..."

Con fundamento en el análisis de los hechos y el recaudo probatorio arrojado a la investigación como lo son los documentos (solicitados por el Ministerio del Trabajo y aportados por el empleador), la visita administrativa especial realizada a la empresa y las declaraciones juramentadas, que obran en el expediente, es posible evidenciar lo siguiente: en lo referente a realizar descuentos a los trabajadores sin previa autorización y sin especificar el objeto de la deducción y el plazo encontramos que la empresa investigada generalmente no realiza descuentos diferentes a los autorizados por la normatividad laboral en el artículo 150 del código sustantivo de trabajo, encontrando que los mismos corresponden a descuentos por créditos y tarjetas de crédito, descuento por el seguro exequial cooserpark, seguros de vida, cuotas sindicales, prestamos de la empresa y descuentos por anticipos; no se evidencian entonces descuentos por otros conceptos en las nóminas revisadas y en el contenido del acta de visita administrativa especial adelantada en la empresa.

En referencia a este cargo, la investigada en sus alegatos de conclusión manifestó que con relación a los descuentos que se encuentran prohibidos y especialmente en el artículo 149 del estatuto laboral, la compañía cumplía con no adelantar aquellos sino con previa y expresa autorización del trabajador.

No obstante, en las declaraciones brindadas por parte de los trabajadores de la empresa se recibió información referente a un descuento por concepto de una equivocación en el reloj de marcación el cual generó un error a favor de los trabajadores; al respecto este despacho encuentra apenas lógico que se

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

realice dicho descuento pues corresponde a un pago que se realizó por un tiempo que realmente no se laboró sin embargo la investigada debió tener presente previo a realizar dicha deducción el contar con la autorización especial debidamente otorgada por los trabajadores para realizar dicha deducción, autorizaciones que en ningún momento fueron aportadas al expediente y que harán a la empresa objeto de una conminación para evitar que este tipo de situaciones se sigan presentando al interior de la empresa.

Acto seguido, se procede a analizar el material probatorio obrante en el expediente en relación al no suministro de la dotación a los trabajadores en las condiciones establecidas en la ley, con referencia a este cargo, una vez revisada la documentación obrante en el expediente, este despacho encontró que la empresa investigada aportó las listas de entrega y actas de entrega correspondientes a la dotación calzado y vestido de labor del primer semestre del año 2019, la cual fue entregada según se observa en las actas el día 10 de agosto de 2019, actas de entrega de dotación del segundo semestre de 2019, la cual fue entregada de manera extemporánea el día 13 de julio de 2020 y por ultima una entrega de dotación del año 2020 la cual fue entregada el día 22 de diciembre de 2020, ejemplos de dichas actas se pueden observar a continuación:

ACTA DE ENTREGA DE DOTACIÓN

El Suscrito Hernando Tabares, como trabajador de la sociedad TRANSBANK LTDA., dejo constancia que en el día de hoy he recibido de la citada sociedad como dotación, el calzado y vestido de labor señalado por la ley y que requiero para el desempeño de mis funciones.

Manifiesto que recibo a conformidad las mencionadas prendas y me obligo a utilizarlas en debida forma mientras esté ejerciendo mis funciones en la citada Empresa. Finalmente dejo constancia que la empresa se encuentra a paz y salvo para conmigo por concepto de dotación hasta la fecha, tanto en lo atinente en la normatividad laboral, como en los acuerdos previamente realizados.

Se firma en la ciudad de PEREIRA a los 10 días del mes de Agosto de 2019.

Con la entrega de la mencionada dotación, doy fe que me encuentro a paz y salvo con la dotación acordada para el primer semestre del año 2019.


FIRMA
CC. 10.088.301

Fuente: tomando de CD obrante a folio 88.

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

ACTA DE ENTREGA DE DOTACIÓN

El Suscrito AGUIRRE JHON WILSON, como trabajador de la sociedad COMPANIA COLOMBIANA DE SEGURIDA TRANSBANK LTDA, dejo constancia expresa de que en el día de hoy he recibido de la citada sociedad como dotación, el calzado y vestido de labor señalado por la ley y que requiero para el desempeño de mis funciones.

Manifiesto que recibo a conformidad las mencionadas prendas y me obligo a utilizarlas en debida forma mientras esté ejerciendo mis funciones en la citada Empresa. Con la anterior entrega, declaro a la Sociedad COMPANIA COLOMBIANA DE SEGURIDA TRANSBANK LTDA, a PAZ Y SALVO, con relación a cualquier acreencia de tipo laboral incierta y discutible, especialmente pero sin limitarse a la entrega de la Dotación, obligación establecida en el artículo 230 del C.S.T., Ley 11 de 1984 y Decreto Reglamentario 082 de 1984, que se hubiese podido causar hasta la fecha de firma del presente documento, con lo cual queda transada cualquier eventual diferencia que pudiere surgir entre las partes por los citados conceptos, así como los perjuicios que se hubieren podido causar.

Se firma en la ciudad de Pereira a los 13 días del mes de Julio de 2020.

Jhon Wilson Aguirre.
FIRMA AGUIRRE JHON WILSON
CC 115.185.716,

Dejo constancia: Que el 20 de Julio/2020 y 20 Abril/2020 - No Recibi Dotación alguna, ni me obligo a seguir laborando con las mismas en Precarias condiciones, (habiendo el Art 232 y 230 del C.S.T.

- Nota:
- 1/ Dos Overoles. (2)
- 2/ Una chaqueta (1)
- 3/ Un Par de botas. (1)
- 4/ Dos Camisas blancas. (2)
- 5/ Una Riata. (1)
- 6/ Una chaqueta. (1)

Fecha Recibida: 13 Julio/2020
Dotación Super atrasada y demorada.
HR: 11:40 HR.

- Nota de Devolución:
- 1/ Un par de botas (1)
- 2/ Un Overol (1)
- 3/ Una chaqueta (1)
- 4/ Una Riata (1)

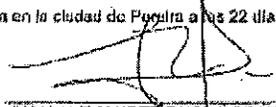
Fuente: tomando de CD obrante a folio 88.

ACTA DE ENTREGA DE DOTACIÓN

El Suscrito RUEDA OTAYA JHON ALEXANDER como trabajador de la sociedad COMPANIA COLOMBIANA DE SEGURIDA TRANSBANK LTDA, dejo constancia expresa de que en el día de hoy he recibido de la citada sociedad como dotación, el calzado y vestido de labor señalado por la ley y que requiero para el desempeño de mis funciones.

Manifiesto que recibo a conformidad las mencionadas prendas y me obligo a utilizarlas en debida forma mientras esté ejerciendo mis funciones en la citada Empresa. Con la anterior entrega, declaro a la Sociedad COMPANIA COLOMBIANA DE SEGURIDA TRANSBANK LTDA, a PAZ Y SALVO, con relación a cualquier acreencia de tipo laboral incierta y discutible, especialmente pero sin limitarse a la entrega de la Dotación, obligación establecida en el artículo 230 del C.S.T., Ley 11 de 1984 y Decreto Reglamentario 082 de 1984, que se hubiese podido causar hasta la fecha de firma del presente documento, con lo cual queda transada cualquier eventual diferencia que pudiere surgir entre las partes por los citados conceptos, así como los perjuicios que se hubieren podido causar.

Se firma en la ciudad de Pereira a los 22 días del mes de diciembre de 2020.


FIRMA JHON ALEXANDER RUEDA OTAYA
CC 79'727'510

Nota: La compañía me esta designando la dotación del mes de agosto 2020, por lo tanto no me han cumplido a cabalidad con lo estipulado en el artículo del C.S.T. por lo tanto no estoy a PAZ Y SALVO con la dotación. Y al aparte donde dice "Cualquier acreencia de tipo laboral incierta y discutible". La rechazé, debido a que esta acta hace referencia claramente a la entrega de dotación y mas no a otras cosas que estan en curso y pudieran beneficiarme a futuro como trabajador.

- Recibido hoy 29 de diciembre 2020 14:30
- 1 Overol
- 1 Par botas
- 1 Camisilla
- 1 Riata
- 1 Campera

Fuente: tomando de CD obrante a folio 88.

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

Tal como se puede observar en las actas previamente relacionadas son numerosas las notas aclaratorias en las cuales los trabajadores de la empresa recalcan que la empresa presenta moras en la entrega de dotación, hecho que se encuentra en consonancia con lo referido en las declaraciones de los trabajadores citados a diligencia de declaración quienes fueron claros al expresar que la empresa investigada duró más de un año en el cual no se entregó dotación y fue posteriormente cuando se entregaron dos o tres dotaciones que se estaban adeudando y finalmente en los últimos 6 meses se encontraban cumpliendo con la entrega en debida forma de la dotación.

Respecto al tema de la dotación, la empresa investigada mediante oficio fechado el 13 de julio de 2020 obrante a folio 40-41, manifestó que en la compañía se encuentra vigente un pacto colectivo de trabajo, el cual cubre al 90% de los trabajadores, en virtud del cual se acordó con los trabajadores la entrega de la dotación en los meses de junio y diciembre de cada año; seguidamente informan que debido a una situación de fuerza mayor a la compañía le fue imposible hacer la entrega de la dotación en el mes de diciembre de 2019 debido a que el día 27 de noviembre de 2019 se materializó un ciber ataque contra la compañía el cual afectó los sistemas de la compañía, entre ellos el sistema de control de tallas y prendas de los colaboradores, así como gran parte de los proveedores, afectando los sistemas de la compañía a nivel mundial, situación que se puso en conocimiento de la fiscalía general de la nación bajo el radicado No. 20195980373122, agregan que el proceso de recuperación de la información perdida concluyó a inicios del mes de marzo de 2020 donde se ordenó la compra de las prendas pendientes de entrega y finalizan expresando que debido a la pandemia derivada del covid-19 solo hasta inicios de julio de 2020 el proveedor hizo entrega de las prendas confeccionadas las cuales ya fueron entregadas.

Acto seguido, la empresa investigada refiere en su escrito de descargos realiza la entrega de los implementos de vestir (camisa, pantalón, botas, chaqueta) y para ello ha suscrito un pacto colectivo con sus trabajadores en el cual se estableció anticipar la entrega de los elementos de dotación y por tanto no existe vulneración al ordenamiento jurídico sino la aplicación de una cláusula de un convenio colectivo.

En contravía de lo informado por la empresa en sus alegatos de conclusión, este despacho observa no una entrega anticipada sino una mora en la entrega de la dotación, así: la dotación del primer semestre del 2019 y que debía ser entregada en el mes de junio de 2019, fue efectivamente entregada el día 10 de agosto de 2019, esto es como mínimo 40 días después de la fecha acordada; acto seguido, la dotación que según el pacto colectivo se debía entregar en el mes de diciembre de 2019 fue entregada el día 13 de julio de 2020, esto es más de medio año después. En este sentido la empresa investigada informa de la ocurrencia de una circunstancia de fuerza mayor como lo fue el hackeo de sus servidores, aportando el soporte de la denuncia penal que se radicó ante la fiscalía general de la nación, lo anterior sumado toda la situación de emergencia sanitaria acontecida por el covid-19, hechos que en alguna medida podrían justificar algún tipo de retardo en la entrega de la dotación del segundo semestre de 2019 sin embargo no es una justificación aceptable si consideramos que la mora fue de más de 6 meses, además no justifica el retardo en la entrega de la dotación del primer semestre momento en el cual no había ocurrido el incidente informático ni la pandemia del covid-19.

Ahora bien, en lo referente a la dotación del año 2020, la empresa investigada aporta un acta de entrega de dotación del día 22 del mes de diciembre de 2020, sin embargo en ningún momento se aportó el acta de entrega que se debía hacer según el pacto colectivo en el mes de junio de 2020, pues una cosa es la dotación del segundo semestre de 2019 que se entregó con más de 6 meses de mora en el mes de julio de 2020 y otra la que la empresa debía haber entregado a tiempo en el mes de junio de 2020 de conformidad con el pacto colectivo, encontrando entonces otra irregularidad en el manejo dado por la empresa a la entrega de la dotación de los trabajadores.

Acto seguido, se entra a revisar las cantidades en las prendas entregadas a los trabajadores, teniendo en cuenta que la normatividad laboral establece que se deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, así las cosas como al interior de la empresa se acordó en el pacto colectivo que la entrega de la dotación se hace en solo dos entregas al año en los meses de junio y diciembre, por lógica estas deben corresponder a dos (2) pares de zapatos,

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

dos (2) vestidos de labor para cada ocasión; empero cuando se revisan las actas de entrega de dotación se evidencia en primera lugar que las mismas no son claras al establecer la cantidad de los ítems entregados y en segundo lugar se observan numerosas anotaciones de los trabajadores los cuales taxativamente dejaron plasmada la cantidad de elementos recibidos en las cuales se aprecia claramente que no se cumplió con la entrega de dos (2) pares de zapatos y dos (2) vestidos de labor para cada ocasión, inconformidad que se encuentra en contraposición a lo establecido a la normatividad legal vigente.

Concordante con lo anterior, se revisó el contenido de las declaraciones de los trabajadores citados ante el despacho, los cuales fueron enfáticos en informar que la empresa investigada duró un año en que no se les hizo entregaba de su dotación; situación que desconoce evidentemente lo estipulado en los artículos 230 y 232 del código sustantivo de trabajo por desconocer las fechas de entrega de la dotación establecidas en la norma así como la cantidad de elementos que debieron haber sido entregados, motivos por los cuales se sancionará a la empresa investigada por estos hechos.

Con relación a no dar aplicación a lo reglamentado en cuanto a las horas extras y trabajar mas horas de las autorizadas por la ley, se procede a analizar el material probatorio obrante en el expediente encontrando en las nominas de pagos de salarios de los trabajadores del mes de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020 que la empresa investigada se encontraba trabajando más de las horas autorizadas en por la ley, tal como se evidencia en los siguientes ejemplos:

Ejemplo tomado de memoria USB obrante a folio 34:

LIQUIDACIÓN MENSUAL

COMP. COLOMBIANA DE SEG. TRANSBANK LTDA
Avenida Americas 40-72
PERIODO: MENSUAL DICIEMBRE
CCOSTO: 151001 BLINDADOS - COS SUCURSAL: 5 PERRIRA
NOMBRE: ARIAS GIRALDO, JESUS ORLANDO Mco. 151124
INGRESO: 11/03/2019 CI: 1.115.418.087 CARGO: TRIPULANTE RECOLECTOR

COD	CONCEPTO	CANTIDAD	DEVENGOS	DESCUENTOS
1000	Sueldo Mensual	30,00	838.437,00	
2010	Recargo Nocturno	12,00	14.673,00	
2020	Rec. Domin. y Fest. 175%	24,00	146.726,00	
2030	Horas Extras Diurna	120,83	527.648,00	
2035	Horas Extras Nocturnas	4,62	28.245,00	
2040	Ha Ext. Diurna Festivas	12,83	89.643,00	
2200	Subsidio Cambio de Ley		95.198,00	
3105	Bonificación Salarial		70.000,00	
5965	Anticipo Sueldo			773.000,00
6000	Ap. Salud	4,00		68.615,00
6100	Ap. Pensiones	4,00		68.615,00
7038	Seg. Exeq. Coorserpark			4.230,00
DICIEMBRE 2019			1.810.570,00	914.460,00
			31/12/2019	896.110,00

FECHA DE PAGO NETO

Son Pesos Colombianos ochocientos noventa y seis mil ciento diez

Recibí el importe de Conformidad

Ejemplo tomado de memoria USB obrante a folio 34.

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

LIQUIDACIÓN MENSUAL

COMP. COLOMBIANA DE SEG. TRANSBANK LTDA

Avenida Americas 40-72

PERIODO: MENSUAL ENERO 2020

CCO: 268043 SEGURIDAD INVES SUCURSAL: 5 PERRIRA

NOMBRE: BETANCOR JARAMILLO, JOHN JAIRO Mro. 149503

INGRESO: 21/07/2008 CI: 4.535.794 CARGO: ASISTENTE DE SEGURIDAD

COD	CONCEPTO	CANTIDAD	DEVENGOS	DESCUENTOS
1000	Sueldo Mensual	11,00	535.886,00	
1210	Bono Salarial Tu Pacto		200.000,00	
1320	Rodamiento	11,00	215.517,00	
2010	Recargo Nocturno	27,00	57.547,00	
2020	Rec.Domin.y Fest.175%	24,00	255.764,00	
2030	Horas Extras Diurna	125,67	956.602,00	
2035	Horas Extras Nocturnas	3,08	32.823,00	
2040	Hs Ext.Diurna Festivas	17,17	209.117,00	
2200	Subsidio Cambio de Ley		170.509,00	
3200	Vacaciones	19,00	931.398,00	
3620	Int.Fdo.Cesantia A/A		343.652,00	
5955	Desc.Ant.Sueldo en Vac			134.457,00
5960	Desc.Antic.Vacaciones	19,00		851.561,00
6000	Ap.Salud	4,00		149.806,00
6100	Ap.Pensiones	4,00		149.806,00
6110	Aporte Solidaridad	0,50		18.726,00
6120	Ap.Solidaridad Ley 797	0,50		18.726,00
6977	Préstamo Navideño			33.333,00
ENERO 2020			3.908.815,00	1.356.415,00
			30/01/2020	2.552.400,00

FECHA DE PAGO NETO

Son Pesos Colombianos dos millones quinientos cincuenta y dos mil cuatrocientos

Recibí el importe de Conformidad

Ejemplo tomado de memoria USB obrante a folio 34.

LIQUIDACIÓN MENSUAL

COMP. COLOMBIANA DE SEG. TRANSBANK LTDA

Avenida Americas 40-72

PERIODO: MENSUAL FEBRERO 2020

CCO: 151001 BLINDADOS - COS SUCURSAL: 5 PERRIRA

NOMBRE: BUSTOS, EDWIN YESID Mro. 149842

INGRESO: 11/05/2012 CI: 93.392.469 CARGO: ESCOLTA MOTORIZADO

COD	CONCEPTO	CANTIDAD	DEVENGOS	DESCUENTOS
1000	Sueldo Mensual	30,00	929.860,00	
1310	Rodamiento	30,00	587.773,00	
2010	Recargo Nocturno	21,45	29.087,00	
2020	Rec.Domin.y Fest.175%	16,00	108.484,00	
2030	Horas Extras Diurna	97,37	471.565,00	
2035	Horas Extras Nocturnas	6,33	42.919,00	
2040	Hs Ext.Diurna Festivas	6,25	48.430,00	
2200	Subsidio Cambio de Ley		66.504,00	
5940	Subsidio de Transporte	30,00	102.854,00	
5965	Anticipo Sueldo			1.118.000,00
6000	Ap.Salud	4,00		65.214,00
6100	Ap.Pensiones	4,00		65.214,00
6220	Seguro de Vida Suramer			10.160,00
6970	Préstamo Vacaciones			58.334,00
6977	Préstamo Navideño			33.333,00
FEBRERO 2020			2.387.476,00	1.350.255,00
			29/02/2020	1.037.221,00

FECHA DE PAGO NETO

Son Pesos Colombianos un millón treinta y siete mil doscientos veintinueve

Recibí el importe de Conformidad

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

De conformidad con lo referido anteriormente, encontramos que en las declaraciones de los trabajadores citados a declarar estos manifestaron que todos los días trabajaban horas extras, usualmente de 6 a 8 horas extras al día, desconociendo con ello el máximo de las horas autorizadas por la normatividad laboral.

Respecto a este cargo, la empresa TRANSBANK en su escrito de alegatos de conclusión manifiesta ser cumplidora de lo establecido por la normatividad laboral vigente con la duración de la jornada máxima legal, así como lo dispuesto para el trabajo suplementario.

Sin bien es cierto, la empresa investigada cuenta con la autorización para laborar horas extras, conferida en primera instancia mediante Resolución número 006526 del 20 de diciembre de 2018 y más recientemente mediante la Resolución número 01467 del 07 de mayo de 2021 de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.; dichos actos administrativos son claros al establecer que dicha autorización se concedía para el desarrollo de sus actividades hasta dos (2) horas diarias las que no podrán pasar de doce (12) semanales, siempre y cuando no se excedan de diez (10) horas laborales al día; empero lo que tenemos en este caso es que la empresa investigada se encontraba laborando muchas mas de las horas extras que le fueron autorizadas, desconociendo de esta manera lo establecido en los artículos 161 y 162 del código sustantivo de trabajo y haciéndose acreedor a una sanción por estos hechos.

A continuación, se procede a analizar el material probatorio obrante en el expediente en relación al hecho de no conceder permisos sindicales por parte de la empresa investigada, frente a este tema encontramos numerosas solicitudes de permisos sindicales por parte del sindicato Unión Nacional de Empleados de Transportes de Valores – UNETDV de los cuales se observa que algunos de ellos han sido negados alegando necesidades del servicio y otros tantos han sido efectivamente concedidos, tal como se observa en los ejemplos traídos a continuación:



Bogotá D.C., 18 de Noviembre de 2019

Señoras
SINDICATO, UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS DEL TRANSPORTE DE VALORES –
UNETDV,
Atn. Jhon Wilson Aguirre
Pereira (Risaralda)

REF: Comunicación de fecha 08 de noviembre de 2019 - Solicitud de permisos sindicales

Señor Aguirre,

Nos referimos a continuación a la comunicación citada en la referencia mediante la cual solicitan los permisos sindicales para el día 21 de noviembre de 2019. Al respecto les informamos que no es posible acceder su solicitud teniendo en cuenta que la misma recae sobre 20 trabajadores de la compañía que prestan el servicio a la misma sucursal y que representan el 33% de los trabajadores de la mencionada delegación, por lo que se hace operativamente imposible que se pueda cubrir todas las vacantes, lo que sin duda ocasiona que se afecte de manera considerable la operación.

Ahora bien, recurrimos a la notificación de esta respuesta por medio suyo, en el entendido que en el oficio mediante el cual se hace la solicitud de permisos no se indica dirección alguna de notificación de la organización sindical.

Cordialmente,


YEIMY PAOLA GONZALEZ CUEVAS
Abogada Relaciones Laborales
COMPANIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD
TRANSBANK LTDA

Fuente: Documento tomado de CD obrante a Folio 88.

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

GAS CASH SOLUTIONS COLOMBIA
LTDA

Bogotá, 22 de marzo de 2019

Señor:
Jhon Wilson Aguirre
Presidente UNETOV
Pereira

REF: Solicitud Permisos Sindicales de 23 y 24 de marzo de 2019

Respetados Señores,

Acusamos de recibido la comunicación citada en la referencia mediante la cual solicitan permisos sindicales para los días 23 y 24 de marzo de 2019. Al respecto les informamos que los mismos han sido autorizados, con excepción de los permisos que se relacionan a continuación en donde se detalla el motivo.

Jose Eduardo Escobar Borja, El trabajador se encuentra de vacaciones.

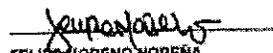
William de Jesus Sanchez Ramirez, El trabajador se encuentra programado para curso de Colombia Latino en áreas de cumplimiento a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

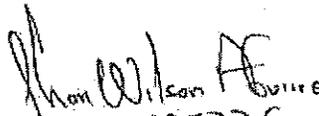
Frente a los permisos concedidos, **INFORMAMOS** que los mismos deberán sustentarse bajo los argumentos indicados en la solicitud de permisos sindicales, debiendo allegar (dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la finalización del permiso) las certificaciones o copias fotostaticas de la utilización del mismo. En caso de que no se hagan llegar los soportes dentro del tiempo indicado de su parte, la Empresa iniciará los procesos administrativos internos correspondientes.

Lo anterior en virtud de la facultad que nuestro ordenamiento laboral confiere a la Empresa de verificar y documentar los permisos sindicales establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo, potestad recientemente contemplada en sentencia STC 10962-2018 de la Corte Suprema de Justicia, entre otras.

Así las cosas quedamos atentos a sus comentarios.

Cordialmente,


FELIPE MORENO NOREÑA
Abogado Relaciones Laborales
GAS CASH SOLUTIONS COLOMBIA LTDA


Jhon Wilson Aguirre
cc. 1.115.185.776.
Fo. 22.03.19.

Fuente: Documento tomado de CD obrante a Folio 88.

En referencia a los permisos sindicales, los trabajadores citados a declarar al despacho manifestaron que era muy difícil que la empresa concediera permisos sindicales y que en su mayoría los permisos sindicales han sido negados, argumentan que la operación está demasiado alta no obstante también refirieron que desde que están en la nueva sede se otorgan con más recurrencia dichos permisos.

Frente a estos hechos, la empresa investigada en sus alegatos de conclusión manifestó que esta atendía su obligación de conceder los permisos sindicales solicitados para los trabajadores que lo requieran no obstante aducen que dichos permisos deben someterse a los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad.

Al respecto este despacho puede concluir que si bien algunos permisos sindicales han sido negados, este hecho ha alegado la empresa investigada que se debe a la afectación del servicio que dichos permisos pueden causar, tal como se evidencia en el ejemplo traído a colación previamente, en el cual se solicitó un permiso sindical para 20 trabajadores de la misma sucursal, los cuales la empresa aduce que representan el 33% por ciento de los trabajadores de la sede; motivo por el cual no se evidencia una flagrante violación a la normatividad laboral en este sentido y este despacho se abstendrá de imponer una sanción económica por estos motivos, no obstante se requerirá a la empresa para que periódicamente reporte a este despacho los diferentes permisos sindicales que hayan sido negados y su debida justificación.

A continuación, se entra a analizar lo referente a la no realización de la jornada semestral que estipula la ley, al respecto una vez analizado el material probatorio obrante en el expediente se pudo evidenciar que la empresa informó al despacho durante el mes de agosto de 2021 que frente al día de la familia la empresa lo otorga de acuerdo a lo establecido en las normas que se rigen la materia a los trabajadores

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

que lo solicitan, dado que debido a la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional por el covid-19 no les había sido posible coordinar con las cajas de compensación dicha actividad debido a las limitaciones de asistentes a cualquier evento por limitaciones de aforo. Seguidamente se informa que la empresa implementó una figura denominada "chequera de tiempo", con la cual los trabajadores pueden acceder a los beneficios de la empresa como son el día de cumpleaños, el día de la familia, entre otros, chequera que informan es entregada en el mes de enero de cada año y para la cual se emitió un instructivo con el cual los trabajadores pueden solicitar estas fechas, acto seguido se allegó dicho instructivo junto con la publicidad que la empresa realizó respecto del día de la familia.

LA CHEQUERA DEL TIEMPO 2021

¡A través de la UP!

¡Disfruta de tu día en familia!

CLIC AQUÍ



Fuente: Foto tomado de CD obrante a Folio 88.

De conformidad con lo referido anteriormente, encontramos que en las declaraciones de los trabajadores citados a declarar estos manifestaron que la empresa investigada no ha concedido el día de la familia, refiriendo que lo que hace la empresa es dar ese día para descansar de forma individual, pero no se realiza ninguna actividad con la familia.

Frente a estos hechos, la empresa investigada en sus alegatos de conclusión manifestó que la compañía cumple a cabalidad lo dispuesto por la ley 1857 de 2017 artículo 3.

Al respecto este despacho se permite aclarar que en lo referente al día de la familia el concepto unificado de la ley 1857 de 2017 del Grupo Interno de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Trabajo, conceptuó que la obligación del empleador de disponer de una jornada laboral cada semestre, para que el trabajador a su servicio comparta con su familia, se puede cumplir de tres (3) maneras, como son:

- 1- El Empleador puede disponer a su criterio el sitio y la forma de realización de la jornada para que el trabajador comparta con su familia, con su propio peculio.
- 2- El Empleador podrá realizar gestiones necesarias para que dicha jornada se coordine con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra vinculado por disposición legal, Ley 21 de 1982 y,
- 3- En la eventualidad de que las dos primeras opciones no hayan podido cristalizarse, se conceda al trabajador una jornada libre remunerada para el cumplimiento de dichos fines.

En el entendido son válidas cualquiera de estas tres formas de dar cumplimiento a lo referente al día de la familia, no observa entonces irregularidad alguna en el actuar de la empresa investigada más si tenemos en cuenta la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional por el covid-19, lo cual evidentemente ha impedido que se puedan adelantar reuniones o eventos con un número plural de individuos debido a las limitaciones de aforos; motivo por el cual la implementación por parte de la empresa de la denominada chequera de tiempo por medio de la cual los trabajadores pueden acceder a

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

una jornada libre remunerada se encuentra en consonancia con lo establecido en la normatividad legal vigente, motivo por el cual se absolverá al investigado por este cargo.

Finalmente, se entra a analizar lo referente a la no presentación dentro del término establecido y de manera incompleta de los requerimientos realizados por el despacho, al respecto este despacho evidencia que desde el inicio del procedimiento y en todas sus etapas la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, presentó la documentación solicitada por el inspector de trabajo, atendiendo todos y cada uno de los requerimientos adelantados. Al respecto la empresa investigada en sus alegatos de conclusión se manifestó expresando que la empresa adjuntó al despacho la documentación requerida y con ello da cumplimiento al mandamiento administrativo, motivo por el cual se absolverá a la empresa investigada por este cargo.

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

Se procede a realizar la valoración jurídica del cargo formulado en relación con las normas en que se soporta con el fin de exponer los argumentos jurídicos que desvirtúen o mantengan las imputaciones:

Los cargos formulados a la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA fueron los siguientes:

"CARGO PRIMERO: Presunta violación a los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo por realizar descuentos a los trabajadores sin previa autorización y sin especificar el objeto de deducción y plazo"

Conforme al cargo primero, los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo de Trabajo establecen lo siguiente:

"ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:

1. *Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:*

a). *Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.*

..."

"ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

<Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:>

1. *El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.*

2. *<Ver Notas del Editor> Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.*

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

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento."

Conforme con lo anterior, una vez revisadas las pruebas que fueron arrojadas al proceso, fue posible determinar que la la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA, generalmente no realiza descuentos diferentes a los autorizados por la normatividad laboral en el artículo 150 del código sustantivo de trabajo, como son: descuentos por créditos y tarjetas de crédito, descuento por el seguro exequial cooserpark, seguros de vida, cuotas sindicales, prestamos de la empresa y descuentos por anticipos; no se evidencian entonces descuentos por otros conceptos en las nóminas revisadas y en el contenido del acta de visita administrativa especial adelantada en la empresa.

Sin embargo, presuntamente se realizó un descuento no autorizado por los trabajadores por concepto de una equivocación en el reloj de marcación el cual generó un error a favor de los trabajadores configurando un saldo a favor de estos; sin embargo el despacho considera que previo a realizar dicha deducción la investigada debía contar con la autorización especial debidamente otorgada por los trabajadores para realizar dicha deducción y que harán a la empresa objeto de una conminación para evitar que este tipo de situaciones se sigan presentando al interior de la empresa, remitiendo en todo caso un informe trimestral de los descuentos efectuados a las nominas de pago de salarios de sus trabajadores adjuntando la copia de la autorización para cada caso.

Acto seguido, se procede a analizar el cargo segundo:

"CARGO SEGUNDO: Presunta violación a los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del trabajo, por el presunto no suministro de la dotación a los trabajadores, en las condiciones establecidas por la ley."

Conforme al cargo segundo, los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo de Trabajo establecen lo siguiente:

"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."

En referencia al cargo segundo, se pudo establecer que la empresa investigada presenta una mora en la entrega de la dotación, así: la dotación del primer semestre del 2019 y que debía ser entregada en el mes de junio de 2019, fue efectivamente entregada el día 10 de agosto de 2019, esto es como mínimo 40 días después de la fecha acordada, la dotación que según el pacto colectivo se debía entregar en el mes de diciembre de 2019 fue entregada el día 13 de julio de 2020, esto es una mora de más de 6 meses.

Ahora bien, en lo referente a la dotación del año 2020, la empresa investigada aportó un acta de entrega de dotación del día 22 del mes de diciembre de 2020, sin embargo en ningún momento se aportó el acta de entrega que se debía hacer según el pacto colectivo en el mes de junio de 2020, pues una cosa es la dotación del segundo semestre de 2019 que se entregó con más de 6 meses de mora en el mes de julio de 2020 y otra la que la empresa debía haber entregado a tiempo en el mes de junio de 2020 de conformidad con el pacto colectivo, encontrando entonces otra irregularidad en el manejo dado por la empresa a la entrega de la dotación de los trabajadores.

Aunado a lo anterior, al revisar las cantidades en las prendas entregadas a los trabajadores, la cual debería corresponder a un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador de forma gratuita

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

cada cuatro (4) meses, se encontró que las actas aportadas no son claras al establecer la cantidad de los ítems entregados y en segundo lugar se observan numerosas anotaciones de los trabajadores los cuales taxativamente dejaron plasmada la cantidad de elementos recibidos en las cuales se aprecia claramente que no se cumplió con la entrega de dos (2) pares de zapatos y dos (2) vestidos de labor para cada ocasión (teniendo en cuenta que conforme al pacto colectivo solo se realizan dos (2) entregas al año), inconformidad que se encuentra en contraposición a lo establecido a la normatividad legal vigente.

Situación que se corroboró con el contenido de las declaraciones de los trabajadores citados ante el despacho, los cuales fueron enfáticos en informar que la empresa investigada duró un año en que no se les hizo entregaba de su dotación; situación que desconoce evidentemente lo estipulado en los artículos 230 y 232 del código sustantivo de trabajo por desconocer las fechas de entrega de la dotación establecidas en la norma así como la cantidad de elementos que debieron haber sido entregados, motivos por los cuales se sancionará a la empresa investigada por estos hechos.

A continuación, se entra a analizar lo establecido en el cargo tercero:

CARGO TERCERO: *Presunta violación a los artículos 161, 162 del Código Sustantivo del Trabajo, por no dar aplicación a lo reglamentado en cuanto a horas extras y trabajar más horas de las autorizadas por Ley.*

Conforme al cargo segundo, los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo de Trabajo establecen lo siguiente:

"ARTICULO 161. DURACION. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, 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) 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) 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 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) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo."

100

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

"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** executable> Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;
- c). Los que ejerciten 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 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al {empleador} llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

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

A fin de decidir respecto al cargo tercero es menester precisar que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el momento de los hechos era de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, jornada que solo podía ser excedida mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados, con un número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no pueden pasar de dos (2) horas al día y doce (12) horas semanales.

Acto seguido, se pudo evidenciar que la empresa investigada cuenta con la autorización para laborar horas extras, conferida en primera instancia mediante Resolución número 006526 del 20 de diciembre de 2018 y más recientemente mediante la Resolución número 01467 del 07 de mayo de 2021 de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.; dichos actos administrativos son claros al establecer que dicha autorización se concedía para el desarrollo de sus actividades hasta dos (2) horas diarias las que no podrán pasar de doce (12) semanales, siempre y cuando no se excedan de diez (10) horas laborales al día

Así las cosas, una vez revisado todo el material probatorio obrante en el expediente se encontraron nominas de pago de salarios en las cuales se evidenció el pago de hasta mas de ciento veinte (120) horas extras en un mes, situación que evidentemente excede el numero de horas extras autorizadas por el ministerio de trabajo, contraviniendo evidentemente la normatividad legal vigente que regula la materia, situación que se encuentra conforme con lo manifestado en las declaraciones de los trabajadores citados a este despacho, quienes refirieron que todos los días trabajaban horas extras, usualmente de 6 a 8 horas extras al día; lo anterior permite concluir que la empresa investigada desconoció lo establecido en los artículos 161 y 162 del código sustantivo de trabajo y se hace acreedora a una sanción por estos hechos.

Dando continuidad con los cargos formulados, se entra a analizar lo establecido en el cargo cuarto

"CARGO CUARTO: Presunta violación al artículo 57, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, por no conceder permisos sindicales."

Conforme al cargo cuarto, el artículo 57, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo establece lo siguiente:

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

"ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}. Son obligaciones especiales del {empleador}:

...

6. <Aparte tachado INEXEQUIBLE, el resto del numeral **CONDICIONALMENTE** exequible. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador} o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. ~~Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del {empleador}.~~

..."

En referencia al cargo cuarto, se pudo establecer que la empresa investigada ha aportado numerosas solicitudes de permisos sindicales, los cuales se aprecia algunos fueron negados y otros tantos fueron concedidos, la empresa investigada a su vez manifiesta que esta atende su obligación de conceder los permisos sindicales solicitados para los trabajadores que lo requieran no obstante aducen que dichos permisos deben someterse a los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad.

En referencia a los permisos sindicales, los trabajadores citados a declarar al despacho manifestaron que era muy difícil que la empresa concediera permisos sindicales y que en su mayoría los permisos sindicales han sido negados argumentando la empresa que la operación está demasiado alta, no obstante, también refirieron que desde que están en la nueva sede se otorgan con más recurrencia dichos permisos.

Es necesario subrayar que los permisos sindicales no son absolutos y pueden ser negados por razones de proporcionalidad, necesidad y razonabilidad de la compañía o la operación; motivo por el cual no se evidencia una flagrante violación a la normatividad laboral en este sentido y este despacho se abstendrá de imponer una sanción económica por estos motivos, no obstante se conminará a la empresa para que periódicamente reporte a este despacho los diferentes permisos sindicales que hayan sido negados y su debida justificación con la finalidad de verificar los motivos por los cuales se niegan los mismos y que estos correspondan ciertamente con afectaciones reales de la operación y no una simple obstrucción a la labor sindical.

A continuación, se examina lo establecido en el cargo quinto:

"CARGO QUINTO: Presunta violación a la Ley 1857 de 2017, artículo 3 párrafo, por no realizar la jornada semestral que estipula la Ley."

Conforme al cargo quinto, el párrafo del artículo 3 de la ley 1857 de 2017 establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 3º. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

(...)

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario."

En desarrollo del cargo quinto, tenemos que la empresa investigada no había podido desarrollar el día de la familia de manera conjunta con sus asociados debido a la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional por el covid-19, lo que imposibilitó coordinar con las cajas de compensación dicha

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

actividad debido a las limitaciones de asistentes a cualquier evento por limitaciones de aforo; sin embargo se evidencia que se implementó una figura denominada "chequera de tiempo", con la cual los trabajadores pueden acceder a los beneficios de la empresa como son el día de cumpleaños, el día de la familia, entre otros, chequera que informan es entregada en el mes de enero de cada año y para la cual se emitió un instructivo con el cual los trabajadores pueden solicitar estas fechas, acto seguido se allego dicho instructivo junto con la publicidad que la empresa realizó respecto del día de la familia.

Al respecto este despacho se apoya en el concepto unificado de la ley 1857 de 2017 del Grupo Interno de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Trabajo, el cual conceptuó que la obligación del empleador de disponer de una jornada laboral cada semestre, para que el trabajador a su servicio comparta con su familia, se puede cumplir de tres (3) maneras, como son:

- 1- El Empleador puede disponer a su criterio el sitio y la forma de realización de la jornada para que el trabajador comparta con su familia, con su propio peculio.
- 2- El Empleador podrá realizar gestiones necesarias para que dicha jornada se coordine con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra vinculado por disposición legal, Ley 21 de 1982 y,
- 3- **En la eventualidad de que las dos primeras opciones no hayan podido cristalizarse, se conceda al trabajador una jornada libre remunerada para el cumplimiento de dichos fines.**

En el entendido que son válidas cualquiera de estas tres formas de dar cumplimiento a lo referente al día de la familia, no observa entonces irregularidad alguna en el actuar de la empresa investigada más si tenemos en cuenta la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional por el covid-19, lo cual evidentemente ha impedido que se puedan adelantar reuniones o eventos con un numero plural de individuos debido a las limitaciones de aforos; motivo por el cual la implementación por parte de la empresa de la denominada chequera de tiempo por medio de la cual los trabajadores pueden acceder a una jornada libre remunerada se encuentra en consonancia con lo establecido en la normatividad legal vigente, por lo cual se absolverá al investigado por este cargo.

Por último, se examina lo establecido en el cargo sexto:

"CARGO SEXTO: Presunta violación al artículo 486 del código sustantivo de trabajo por la no presentación dentro del término establecido y de manera completa de los requerimientos realizados por el despacho."

Conforme al cargo sexto, el artículo 486 del código sustantivo de trabajo establece lo siguiente:

"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical..."

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

En desarrollo del cargo sexto, tenemos que la empresa investigada desde el inicio del procedimiento y en todas sus etapas presentó la documentación solicitada por el inspector de trabajo, atendiendo todos y cada uno de los requerimientos adelantados, motivo por el cual se absolverá a la empresa investigada por este cargo.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

Para este despacho es de vital importancia que se cumpla con ahínco la normatividad en materia Laboral, y es así como el presente caso conlleva necesariamente a efectuar un análisis objetivo de las circunstancias que rodearon la apertura o inicio de la queja.

Analizadas objetivamente las circunstancias que dieron origen a la Formulación de Cargos, se evidencia claramente que la empresa incurre en una violación de la normatividad laboral vigente al no cumplir con su obligación de abstenerse de realizar descuentos a los trabajadores sin previa autorización y sin especificar el objeto de deducción y plazo, desconociendo lo estipulado en los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo y por el presunto no suministro de la dotación a los trabajadores, en las condiciones establecidas por la ley, desconociendo lo estipulado en los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del trabajo.

D. GRADUACION DE LA SANCIÓN

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

La vigencia o subsistencia del quebrantamiento normativo: la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA identificada con NIT 900170865-7 ubicada en la calle 19 número 68b-76 en la ciudad de Bogotá D.C, con agencia en la avenida 30 de agosto No 87-188 en la ciudad de Pereira Risaralda, correos electrónicos notificaciones-judiciales@prosegur.com y enrique.pita@prosegur.com, teléfono: 3374727 empresa representada legalmente por el señor Claudio Enrique Pita García y/o quien haga sus veces, no dio aplicación y cumplimiento a la legislación laboral colombiana con lo que incurrió en incumplir con su obligación de abstenerse de realizar descuentos a los trabajadores sin previa autorización y sin especificar el objeto de deducción y plazo, desconociendo lo estipulado en los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo y por el presunto no suministro de la dotación a los trabajadores, en las condiciones establecidas por la ley, desconociendo lo estipulado en los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del trabajo.

Conocido esto, procede la imposición de la carga pecuniaria bajo el título de sanción que a su vez guarda un elemento que puede denominarse proporcionalidad, componente que relativiza la multa a la gravedad de la infracción y a un límite económico, establecido para este caso en el artículo 486 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 7, Ley 1610 de 2013, el cual consagra que los funcionarios del Ministerio del Trabajo están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente más alto según la gravedad de la infracción y mientras subsistan, lo que muestra que no existe una mera discrecionalidad sino que la Ley ha impuesto el parámetro en que desenvuelve el funcionario.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 201 de la ley 1955 de 2019 "por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022, pacto por Colombia, pacto por la equidad" que establece:

ARTÍCULO 201. FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT). Créase el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (Fivicot), como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos

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

recursos se destinarán a fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social.

El Fondo estará conformado por las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical.

PARÁGRAFO. El Gobierno nacional reglamentará el presente artículo en el plazo máximo de seis (6) meses.

Artículo reglamentado por el decreto 120 del 28 de enero de 2020, a su vez el ministerio de trabajo con memorando interno 08SI2020330000000000098, del 3 de enero de los corrientes, estableció las directrices y lineamientos para el trámite y recaudo de multas impuestas por el Ministerio del trabajo con destino al fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social (FIVICOT).

En consecuencia

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONMINAR en el expediente 11EE2019726600100005407 contra COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA identificada con NIT 900170865-7, representada legalmente por el señor Carlos Fernando Rincon Triana y/o quien haga sus veces ubicada en la calle 19 número 68b-76 en la ciudad de Bogotá D.C, con agencia en la avenida 30 de agosto No 87-188 en la ciudad de Pereira Risaralda, teléfono: 3374727, correos electrónicos notificaciones-judiciales@prosecur.com y enrique.pita@prosecur.com, para que presente las evidencias de las autorizaciones para realizar descuentos a los trabajadores debidamente suscritas por los trabajadores de la empresa durante el primer semestre del año 2022 en las siguientes fechas del calendario: las autorizaciones suscritas el primer trimestre de 2022 se deberán presentar a más tardar el día 29 de abril de 2022 y las autorizaciones suscritas el segundo trimestre de 2022 se deberán presentar a más tardar el día 29 de julio de 2022, adjuntando los soportes que acrediten que se cuenta con autorización previa suscrita por los trabajadores para realizar cualquier tipo de descuento que esté autorizado por la normatividad legal vigente, **so pena de la imposición de sanciones pecuniarias por el no acatamiento de esta conminación.**

ARTÍCULO SEGUNDO: SANCIONAR en el expediente 11EE2019726600100005407 contra COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA identificada con NIT 900170865-7, representada legalmente por el señor Carlos Fernando Rincon Triana y/o quien haga sus veces ubicada en la calle 19 número 68b-76 en la ciudad de Bogotá D.C, con agencia en la avenida 30 de agosto No 87-188 en la ciudad de Pereira Risaralda, teléfono: 3374727, correos electrónicos notificaciones-judiciales@prosecur.com y enrique.pita@prosecur.com, por infringir el contenido de los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del trabajo, por el no suministro de la dotación a los trabajadores, en las condiciones establecidas por la ley.

ARTICULO TERCERO: IMPONER a COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA identificada con NIT 900170865-7 una multa de cinco (5) SMLMV, equivalente a cinco millones de pesos moneda corriente (\$5.000.000.00), y a 131.57 unidades de valor tributario (UVT) que tendrán destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARAGRAFO: Advertir que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12%) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley.

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

PARAGRAFO: Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtrisaralda@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, mmosquera@mintrabajo.gov.co y mcgarcia@mintrabajo.gov.co.

ARTÍCULO CUARTO: SANCIONAR en el expediente 11EE2019726600100005407 contra COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA identificada con NIT 900170865-7, representada legalmente por el señor Carlos Fernando Rincon Triana y/o quien haga sus veces ubicada en la calle 19 número 68b-76 en la ciudad de Bogotá D.C, con agencia en la avenida 30 de agosto No 87-188 en la ciudad de Pereira Risaralda, teléfono: 3374727, correos electrónicos notificaciones-judiciales@prosecur.com y enrique.pita@prosecur.com, por infringir el contenido de los artículos 161, 162 del Código Sustantivo del Trabajo, por no dar aplicación a lo reglamentado en cuanto a horas extras y trabajar más horas de las autorizadas por Ley.

ARTICULO QUINTO: IMPONER a COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA identificada con NIT 900170865-7 una multa de cinco (5) SMLMV, equivalente a cinco millones de pesos moneda corriente (\$5.000.000.00), y a 131.57 unidades de valor tributario (UVT) que tendrán destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARAGRAFO: Advertir que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12%) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley.

PARAGRAFO: Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtrisaralda@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, mmosquera@mintrabajo.gov.co y mcgarcia@mintrabajo.gov.co.

ARTÍCULO SEXTO: CONMINAR en el expediente 11EE2019726600100005407 contra COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA identificada con NIT 900170865-7, representada legalmente por el señor Carlos Fernando Rincon Triana y/o quien haga sus veces ubicada en la calle 19 número 68b-76 en la ciudad de Bogotá D.C, con agencia en la avenida 30 de agosto No 87-188 en la ciudad de Pereira Risaralda, teléfono: 3374727, correos electrónicos notificaciones-judiciales@prosecur.com y

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

enrique.pita@prosecur.com , para que presente las evidencias de las autorizaciones para realizar descuentos a los trabajadores debidamente suscritas por los trabajadores de la empresa durante el primer semestre del año 2022 en las siguientes fechas del calendario: las autorizaciones suscritas el primer trimestre de 2022 se deberán presentar a más tardar el día 29 de abril de 2022 y las autorizaciones suscritas el segundo trimestre de 2022 se deberán presentar a más tardar el día 29 de julio de 2022, adjuntando los soportes que acrediten que se cuenta con autorización previa suscrita por los trabajadores para realizar cualquier tipo de descuento que esté autorizado por la normatividad legal vigente, **so pena de la imposición de sanciones pecuniarias por el no acatamiento de esta conminación.**

ARTÍCULO SEPTIMO: ABSOLVER en el expediente 11EE2019726600100005407 contra COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA identificada con NIT 900170865-7, representada legalmente por el señor Carlos Fernando Rincon Triana y/o quien haga sus veces ubicada en la calle 19 número 68b-76 en la ciudad de Bogotá D.C, con agencia en la avenida 30 de agosto No 87-188 en la ciudad de Pereira Risaralda, teléfono: 3374727, correos electrónicos notificaciones-judiciales@prosecur.com y enrique.pita@prosecur.com, del quinto cargo imputado al momento de su formulación, por los argumentos debidamente expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO OCTAVO: ABSOLVER en el expediente 11EE2019726600100005407 contra COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA identificada con NIT 900170865-7, representada legalmente por el señor Carlos Fernando Rincon Triana y/o quien haga sus veces ubicada en la calle 19 número 68b-76 en la ciudad de Bogotá D.C, con agencia en la avenida 30 de agosto No 87-188 en la ciudad de Pereira Risaralda, teléfono: 3374727, correos electrónicos notificaciones-judiciales@prosecur.com y enrique.pita@prosecur.com, del sexto cargo imputado al momento de su formulación, por los argumentos debidamente expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO NOVENO: 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 DECIMO: ADVERTIR en la diligencia de notificación que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira a los once (11) días del mes de febrero de dos mil veintidós (2022)


JUAN FELIPE TRUJILLO SOTO
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: J F Trujillo S

Revisó: Lina Marcela V

Aprobó: J F Trujillo S

Ruta electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/vega_mintrabajo_gov_co/Documents/2022/RESOLUCIONES/JUAN_FELIPE/12_RESOLUCION ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.docx