



# MINISTERIO DEL TRABAJO

Pereira, 01 de noviembre 2022

Señor  
NATHALY GALEAN MEDINA  
Representante Legal  
COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.  
Calle 13 NO. 13-43  
Pereira

**ASUNTO:** NOTIFICACION Resolución 0646 del 18 de octubre 2022, Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar  
**RAD.:** 11EE2022726600100003824  
**QUERELLADA:** COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.

Respetado Señor.

Por medio de la presente se **NOTIFICAR POR AVISO** al (a) señor (a) **MATHALY GALEANO MEDINA, Representante Legal COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA.,** de la Resolución No. 0643 de fecha 18 de octubre 2022, Proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SS..

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (5) 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 01 al 08 de noviembre 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: Cinco (5) folios por ambas caras.

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

NO. Radicado: 00SE2022/26600100004637  
Fecha: 2022-11-01 07:01:41 am  
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA  
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,  
Depto: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE  
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN  
Destinatario: COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK  
LTDA  
Anexos: 0 Folios: 1  
08SE2022726600100004637



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

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

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





ID: 15031048

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

**Radicación:** 11EE2022726600100003824

**Querellado:** COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA

**RESOLUCION No. 0646**

(Pereira, 18 de octubre de 2022)

**“Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar”**

**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: 900.170.865-7, representada legalmente por Carlos Fernando Rincon Triana, identificado con cedula de ciudadanía 75079614 y/o quien haga sus veces ubicada en la Calle 19 No. 68 B-76 Bogota DC y en la Carrera 6 No. 13 43 en Pereira Risaralda, teléfono: 3377711 y correo electrónico: [notificaciones-judiciales.co@prosecur.com](mailto:notificaciones-judiciales.co@prosecur.com) de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

**II. RESUMEN DE LOS HECHOS**

Mediante radicado interno número 11EE2022726600100003824 del 2 de agosto de 2022, se recibe en la Dirección Territorial Risaralda, solicitud de investigación en contra de la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., identificada con Nit: 900.170.865-7, por la presunta vulneración al debido proceso y defensa en diligencia de descargos, adjuntando otra queja por el mismo tema, con radicado 11EE2022726600100003788 del 1 de agosto de 2022 y radicado 11EE2022726600100004049 del 12 de agosto de 2022, relacionada con negativa de dar el día de la familia (Folios 1 a 74).

Mediante auto 1140 del 22 de agosto de 2022, se asigna al suscrito Inspector de Trabajo y SS para adelantar el procedimiento administrativo laboral a la empresa referida (Folio 75).

Mediante Auto No 1148 del 22 de agosto de 2022, se inició averiguación preliminar en contra de la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., identificada con Nit: 900.170.865-7, por presuntas irregularidades en la normatividad laboral vigente relacionada con presunta vulneración al debido proceso y defensa en diligencia de descargos y negativa de dar el día de la familia (folios 82 y 83).

Con oficios del 30 de agosto de 2022 con radicado 08SE2022726600100003767, 08SE2022726600100003758, se comunicó a las partes del inicio de la Averiguación Preliminar con auto N° 1148 del 22 de agosto de 2022 ( folios 84-89).

El 8 de septiembre de 2022 con radicado 05EE2022726600100004540, se recibió en este despacho, por correo electrónico, escrito suscrito por la señora Nathaly Galeano Medina, representante legal, en respuesta

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

al auto No 1148 del 22 de agosto de 2022, mediante el cual remite los siguientes documentos (folios 90 a 103 y cd):

1. Certificado de existencia y representación legal
2. Procesos disciplinarios adelantados a trabajadores de la empresa Transbank.
3. Formatos para las solicitudes de permisos para el día de la familia hechas por los trabajadores.

Mediante oficio del 15 de septiembre de 2022 con radicado 08SE2022726600100003990, se comunicó a la referida empresa la visita administrativa laboral a las instalaciones de esta para el día 20 de septiembre de 2022, con los Inspectores Francisco Javier Mejía, Sory Nayive Copete Mosquera, Alba Lucia Rubio Bedoya y Miguel Antonio Patiño Orczco (folio 104).

El día 20 de septiembre de 2022, el suscrito Inspector de Trabajo realizó la visita administrativa laboral a las instalaciones de la empresa Transbank Ltda con los Inspectores Francisco Javier Mejía, Sory Nayive Copete Mosquera, Alba Lucia Rubio Bedoya (folios 105, 106).

A través de oficio No. 08SE2022726600100004123 del 22 de septiembre de 2022 se envió informe a la investigada sobre la citación de trabajadores para diligencia de declaraciones (folio 107)

Mediante oficios del 22 de septiembre de 2022 con radicado 08SE2022726600100004126, 08SE2022726600100004128, 08SE2022726600100004130 se citó a los señores Wilian de Jesus Sanchez Ramirez, Juan Carlos Duque, Nathaly Galeano Medina respectivamente para realizar diligencia de declaración (folio 108-111).

Por oficio del 27 de septiembre de 2022 con radicado 08SE2022726600100004218, se citó a declaración al señor Edwin Contreras Ramirez en representación de la empresa, a cambio de la dra Galeano que se encuentra en Bogotá; con el ánimo de agilizar el trámite (folio 113).

El día 29 de septiembre de 2022 se realiza diligencia de declaración de los trabajadores Wilian de Jesus Sanchez, Juan Carlos Duque y Edwin Contreras Ramirez (folios 114 a 116).

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

### III. ANALISIS PROBATORIO:

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

Mediante radicado interno número 11EE2022726600100003824 del 2 de agosto de 2022, se recibe en la Direccion Territorial Risaralda, solicitud de investigación a la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., identificada con Nit: 900.170.865-7, por la presunta vulneración al debido proceso y defensa en diligencia de descargos, adjuntando otra queja por el mismo tema, con radicado 11EE2022726600100003788 del 1 de agosto de 2022 y radicado 11EE2022726600100004049 del 12 de agosto de 2022, relacionada con negativa de dar el día de la familia.

En aras de confirmar o descartar los presuntos incumplimientos a la normatividad laboral, este despacho ordenó como práctica de pruebas escuchar en diligencia de declaración a tres trabajadores tomados al azar de la lista aportada por el quejoso; diligencia que pudo llevarse a cabo después de citado a los declarantes con la debida anticipación.

Manifestaciones las cuales se transcriben a continuación (folios 114 a 116):

El señor Wilian de Jesus Sanchez Ramirez, expresa:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

...  
**PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho que clase o tipo de contrato Laboral tiene suscrito con la empresa Transbank Ltda, cual es su cargo y labor que desarrolla **CONTESTO:** Contrato indefinido, yo soy tripulante recolector **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho cuánto tiempo lleva laborando con la empresa Transbank Ltda **CONTESTO:** Llevo 6 años y medio **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si conoce el procedimiento utilizado por la empresa para adelantar los procesos disciplinarios a los trabajadores **CONTESTO:** No me lo han socializado **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si ese procedimiento se encuentra establecido en el reglamento interno de trabajo **CONTESTO:** Tampoco me lo han socializado **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si ha tenido procesos disciplinarios **CONTESTO:** Si **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le ha comunicado la apertura del proceso disciplinario en el que se le imputa alguna conducta posible de sanción **CONTESTO:** Si **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al despacho si la empresa le formulo cargos de manera verbal o escrita donde le precise las conductas las faltas disciplinarias y la calificación provisional de las conductas **CONTESTO:** Si por escrito, todo si, menos la calificación **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al despacho si la empresa le traslado todas y cada de las pruebas que fundamentan los cargos formulados **CONTESTO:** Si pero en fotocopias borrosas **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le indicó un termino durante el cual pueda usted formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos **CONTESTO:** Si **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si la empresa realizó el pronunciamiento definitivo mediante acto motivado y congruente **CONTESTO:** Si, me despidio **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le hizo la imposición de una sanción proporcional a los hechos que lo motivaron **CONTESTO:** No **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le dio la posibilidad de controvertir mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, ante el jefe que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria **CONTESTO:** Si me dicen en la carta que puedo acudir a la justicia ordinaria, pero no me dan la oportunidad de segunda instancia **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le ha concedido el día de la familia como lo establece la ley o si por el contrario ha tenido algún obstáculo generado por la empresa para que se le otorguen **CONTESTO:** No me han otorgado el día de la familia porque quieren que haga unos cursos en jornada no laboral, cursos de área administrativa que no tiene nada que ver con el cargo que desempeño, **PREGUNTADO:** ¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración? **CONTESTO:** Que se respete la ley de desconexión laboral. Por favor se otorgue el día de la familia a todos los trabajadores de la empresa sin impedimentos como lo menciona la ley, nosotros como sindicato estamos dispuestos al dialogo y a que ellos corrijan las irregularidades planteadas en el acta y nosotros como sindicato también nos comprometemos a trabajar como rige la ley.

A su vez el señor Juan Carlos Duque manifiesta:

...  
**PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho que clase o tipo de contrato Laboral tiene suscrito con la empresa Transbank Ltda, cual es su cargo y labor que desarrolla **CONTESTO:** Indefinido, escolta interno **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho cuánto tiempo lleva laborando con la empresa Transbank Ltda **CONTESTO:** 16 años y 7 meses **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si conoce el procedimiento utilizado por la empresa para adelantar los procesos disciplinarios a los trabajadores **CONTESTO:** Si **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si ese procedimiento se encuentra establecido en el reglamento interno de trabajo **CONTESTO:** No se encuentra **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si ha tenido procesos disciplinarios **CONTESTO:** Si **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le ha comunicado la apertura del proceso disciplinario en el que se le imputa alguna conducta, posible de sanción **CONTESTO:** Si **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al despacho si la empresa le formulo cargos de manera verbal o escrita donde le precise las conductas las faltas disciplinarias y la calificación provisional de las conductas **CONTESTO:** Si **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al despacho si la empresa le traslado todas y cada de las pruebas que fundamentan los cargos formulados **CONTESTO:** Si, al acomodo de la empresa **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le indicó un termino durante el cual pueda usted formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos **CONTESTO:** Si, ellos ponen limite de tiempo, yo no presente descargos **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar al Despacho si la empresa realizó el pronunciamiento definitivo mediante acto motivado y congruente **CONTESTO:** Si, me sancionó 8 días

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

**PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le hizo la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron* **CONTESTO:** *No fue proporcional porque no se llevo la diligencia de descargos y porque la empresa no es equitativa en cuanto a la proporcionalidad de las sanciones ya que la empresa a la hora de una acción disciplinaria no hay equidad con el personal sindicalizado y no sindicalizado porque todos los casos cualquier falla es motivo para cancelación de contrato con justa causa según la empresa*  
**PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le dio la posibilidad de controvertir mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, ante el jefe que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria* **CONTESTO:** *No me dio la oportunidad simplemente me sanciono*  
**PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le ha concedido el día de la familia como lo establece la ley o si por el contrario ha tenido algún obstáculo generado por la empresa para que se lo otorguen* **CONTESTO:** *No lo he pedido porque la empresa exige que se debe hacer un curso* **PREGUNTADO:** *¿ Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración?* **CONTESTO:** *No.*

...

Por su parte el señor Edwin Contreras Ramirez, responde:

"

**PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho que clase o tipo de contrato Laboral tiene suscrito con la empresa Transbank Ltda, cual es su cargo y labor que desarrolla* **CONTESTO:** *Jefe de operaciones Contrato indefinido* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho cuánto tiempo lleva laborando con la empresa Transbank Ltda* **CONTESTO:** *21 años* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho cual es el procedimiento utilizado por la empresa para adelantar los procesos disciplinarios a los trabajadores* **CONTESTO:** *Inicialmente se identifica la falla la gravedad y la implicación de la misma y se realiza el acta de citación a descargos, esta misma se envía a bogota al área de disciplinarios, allos realizan la revisión nos envían la confirmación o los cambios, posteriormente se procede a citar al funcionario a diligencia de descargos, en esta misma se comparte el material probatorio y se le informa que puede asistir si lo requiere con un compañero de trabajo.* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si ese procedimiento se encuentra establecido en el reglamento interno de trabajo o en su defecto, cómo lo comunica a los trabajadores* **CONTESTO:** *Al personal se le comparte la citación y en ella se especifica el procedimiento a seguir; adicionalmente se realizó reintegración al personal los días 21 y 22 de septiembre de 2022* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa ha tenido procesos disciplinarios contra los trabajadores en el año 2022* **CONTESTO:** *Si* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le ha comunicado al trabajador la apertura del proceso disciplinario en el que se le imputa alguna conducta posible de sanción* **CONTESTO:** *Si señor* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al despacho si la empresa le formulo cargos al trabajador de manera verbal o escrita donde le precise las conductas las faltas disciplinarias y la calificación provisional de las conductas* **CONTESTO:** *Escrita, se le informa la falta y los numerales incumplidos y se anexa el material probatorio* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al despacho si la empresa le traslado al trabajador todas y cada de las pruebas que fundamentan los cargos formulados* **CONTESTO:** *Si* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le indicó al trabajador un termino durante el cual pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos* **CONTESTO:** *Si, mínimo 24 horas, máximo 72 horas dependiendo del día que cometió la falla, porque si sucedió un viernes se cita para el lunes de la siguiente semana* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa realizó el pronunciamiento definitivo al trabajador mediante acto motivado y congruente* **CONTESTO:** *Al trabajador se le entrega una comunicación informándole que determinación se tomo de acuerdo al caso ocurrido* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le hizo la imposición al trabajador de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron* **CONTESTO:** *Si* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le dio al trabajador la posibilidad de controvertir mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, ante el jefe que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria* **CONTESTO:** *Si* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa cuando el trabajador esta presentando sus descargos le limita el tiempo de exposición* **CONTESTO:** *Se deja un informativo que por temas de operación la diligencia se tiene contemplada con una duración de 60 minutos, sin embargo ninguna diligencia se para a los 60 minutos, generalmente duran de 2 a 3 horas.* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le ha concedido a todos los trabajadores el día de la familia como lo establece la ley y si se encuentra al día con esta obligación laboral* **CONTESTO:** *Si estamos al día, de acuerdo a las solicitudes recibidas para otorgar el permiso; el personal se le informa en cartelera que tienen derecho al día de la familia, el personal debe acercarse a la administración, ingresar a la plataforma y descargar la solicitud del permiso, el cual es un pdf para el tramite del permiso el cual tiene una duración de 5 minutos* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa tiene alguna condición o requisito establecido*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

para otorgar ese día de la familia **CONTESTO:** No, solo solicitarlo a través de la plataforma  
**PREGUNTADO:** ¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración?  
**CONTESTO:** No

En base a que dentro de la averiguación preliminar la querellada aporta las pruebas solicitadas, relacionadas con certificado de existencia y representación legal, Copia del reglamento interno de trabajo, Copia de procesos disciplinarios a los trabajadores, Formatos de solicitud del día de la familia; como se observa en los documentos recibidos en este despacho y la declaración del señor Edwin Contreras Ramirez, Jefe de Operaciones de Transbank Ltda; en la revisión de esta información se evidencia cumplimiento de estas obligaciones por parte de la referida empresa, a pesar que en sus declaraciones, los señores Wilian de Jesus Sanchez Ramirez y Juan Carlos Duque manifiestan que no se cumple con la totalidad de los protocolos para el desarrollo de los procesos disciplinarios, como el caso del señor Wilian de Jesus Sanchez Ramirez cuando dice que no le han socializado el procedimiento utilizado para adelantar el proceso disciplinario y que no le otorgan el día de la familia porque no hace un curso que le exigen; en las demás preguntas dice que la empresa ha cumplido; el señor Juan Carlos Duque manifiesta que sí conoce el procedimiento utilizado por la empresa e informa que les ponen límite de tiempo para estar en los descargos y por eso él no los presentó, además dice que le impusieron una sanción no proporcional a los hechos que la motivaron y que no se llevó a cabo la diligencia de descargos, manifiesta que la empresa no le dio la oportunidad de controvertir los hechos; también dice que no le han dado el día de la familia porque no hace un curso; ya en la declaración del representante de la empresa, señor Edwin Contreras Ramirez responde que la empresa cumple con el protocolo para adelantar esos procesos disciplinarios y que en el momento no se encuentran en el reglamento pero cuando se hace esta diligencia se le comparte al personal la citación y en ella se especifica el procedimiento a seguir, lo que también es válido y además manifiesta que inicialmente se deja un informativo que por temas de operación la diligencia se tiene contemplada con una duración de 60 minutos pero que ninguna diligencia se para a los 60 minutos, que generalmente duran de 2 a 3 horas; con respecto al día de la familia responde que sí lo otorgan que están al día y aclara que al personal se le informa en cartelera que tiene derecho al día de la familia y ellos deben acercarse a la administración, ingresar a la plataforma y descargar la solicitud del permiso, el cual es un PDF para el trámite del permiso el cual tiene una duración de 5 minutos; el señor Contreras responde que no hay ninguna condición o requisito para tener el día libre que solo es solicitarlo a través de la plataforma.

Con base en lo expuesto, este despacho no adelantara procedimiento administrativo sancionatorio al investigado en lo que tiene que ver con presunta vulneración al debido proceso y defensa en diligencia de descargos y negativa a dar el día de la familia pues la misma presentó toda la documentación requerida por el despacho, aportó la documentación donde se evidencia que cumplen con el procedimiento para adelantar procesos disciplinarios y otorgan los permisos para el día de la familia, como se observa en los documentos aportados por la misma y en la aclaración que hace el Jefe de Operaciones de la referida empresa, señor señor Edwin Contreras Ramirez cuando manifiesta: "...**PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho si la empresa le ha concedido a todos los trabajadores el día de la familia como lo establece la ley y si se encuentra al día con esta obligación laboral* **CONTESTO:** *Si estamos al día, de acuerdo a las solicitudes recibidas para otorgar el permiso; el personal se le informa en cartelera que tienen derecho al día de la familia, el personal debe acercarse a la administración, ingresar a la plataforma y descargar la solicitud del permiso, el cual es un PDF para el trámite del permiso el cual tiene una duración de 5 minutos...*"

Como conclusión de este acápite, se reitera que no se investigará a la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., identificada con Nit: 900.170.865-7, por presuntamente vulnerar el debido proceso y defensa en diligencia de descargos y negativa a dar el día de la familia, dado que presentó evidencias donde se observan los procesos disciplinarios con la respectiva apertura y citación a diligencia de descargos y copia de la solicitud de los permiso por el día de la familia, los cuales, según informe de la empresa después de ser radicados se verifica la disponibilidad de la operación y se autoriza en la fecha solicitada o en la que exista disponibilidad

Así las cosas, no se logra probar que hubiese existido una presunta violación a los derechos de asociación sindical en la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., identificada con Nit: 900.170.865-7, en el expediente existe acervo probatorio que confirma el interés de la empresa referida de realizar los procesos respetando las normas laborales; sin embargo existen detalles en los procesos

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

disciplinarios y en el otorgamiento del día de la familia que pueden subsanarse para evitar controversias entre las partes; en el caso de los procesos disciplinarios falta incluirlos en el reglamento de trabajo y existe limitante de tiempo en la etapa de sustentación de los descargos; en cuanto al trámite para el permiso del día de la familia, los trabajadores tienen una confusión en el sentido que tienen que hacer un curso para poder gozar de ese día especial; por estas circunstancias este despacho CONMINARA a la empresa a fin de corregir estas irregularidades incluyendo el procedimiento para los procesos disciplinarios en el reglamento de trabajo, no limitar el tiempo para estar en la sustentación de los descargos de los trabajadores, hacer una buena aclaración a los trabajadores que en el caso del día de la familia no se trata de que tienen que hacer un curso sino simplemente ingresar a la plataforma y descargar la solicitud del permiso y que ese trámite solo dura 5 minutos o buscar otros mecanismos más sencillos para hacer esta solicitud; en razón de la función preventiva de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, función la cual tiende a que se cumpla a cabalidad las normas sociolaborales, adoptando medidas que protejan los derechos del trabajo y así evitar posibles conflictos entre empleadores y trabajadores, al igual que promover acciones de cumplimiento que redunden en beneficio de ambas partes; este despacho conminara al empleador por un tiempo determinado a la presentación de evidencias que demuestren el cumplimiento de la normatividad laboral y se corrijan todas las irregularidades presentadas.

Con fundamento en lo anterior en donde se hace el análisis de los hechos que originaron la Averiguación Preliminar, se puede concluir que los casos denunciados, los cuales son objeto de prueba, no encuentran un total respaldo en el acervo probatorio que obra dentro de la investigación, donde el Inspector asignado realizó requerimiento de la documentación y fue aportada en su totalidad, la cual pudo hacer claridad sobre el cumplimiento por parte la querellada de las normas laborales relacionadas con presunta vulneración al debido proceso y defensa en diligencia de descargos y negativa de dar el día de la familia.

#### IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con 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.

*Tal y como lo indica el Manual del Inspector de Trabajo "...Es labor del Ministerio del Trabajo darle plena vigencia al cumplimiento de la legislación laboral, para hacer efectivo el ordenamiento jurídico en procura del respeto y el bienestar de los trabajadores y sus familias en todo el territorio nacional, impidiendo que se menoscabe la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, como nos lo señala nuestra Constitución Política."*

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

De lo anteriormente afirmado, el despacho alude que se logró probar que la referida empresa aportó la documentación relacionada con los procesos disciplinarios adelantados y aclaración sobre el trámite para otorgar los permisos a los trabajadores por el día de la familia; sin embargo como se trató anteriormente se encuentran algunos detalles factibles de corregir por parte de la empresa para que se cumpla completamente con las normas laborales, en el caso de los procesos disciplinarios falta incluirlos en el reglamento de trabajo y existe limitante de tiempo en la etapa de sustentación de los descargos; en cuanto al trámite para el permiso del día de la familia, los trabajadores tienen una confusión en el sentido que tienen que hacer un curso para poder gozar de ese día especial; por estas circunstancias este despacho sugiere a la empresa corregir estas irregularidades incluyendo el procedimiento para los procesos disciplinarios en el reglamento de trabajo, no limitar el tiempo para estar en la sustentación de los descargos de los trabajadores, hacer una buena aclaración a los trabajadores que en el caso del día de la familia no se trata de que tienen que hacer un curso sino simplemente ingresar a la plataforma y descargar la solicitud del permiso y que ese trámite solo dura 5 minutos o buscar otros mecanismos más sencillos para hacer esta solicitud; por tal motivo, este



Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

despacho no adelantara ninguna acción administrativa contra la referida entidad por la queja presentada y la conminara para que en un tiempo determinado presente el reglamento de trabajo con la inclusión del procedimiento para adelantar los procesos disciplinarios, los casos de procesos disciplinarios aplicando todo el procedimiento sin limitar el tiempo, presentar copia de los permisos por el día de la familia, otorgados a los trabajadores sin ninguna restricción.

En relación con la presunta normatividad laboral aludida y para el caso en particular debe tenerse en cuenta lo establecido en las normas presuntamente transgredidas enunciadas a continuación:

Así mismo es necesario recordar que la corte constitucional estableció el procedimiento para la imposición de sanciones en la sentencia C-593/14 estableciendo en ellas las siguientes etapas:

SENTENCIA C-593/14	(i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción,	(ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo,	(iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados,	(iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos,	(v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente,	(vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y	(vii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria
-----------------------	--	---	---	--	---	---	--

Lo anterior en los siguientes términos:

**"DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO POR ENTIDAD PARTICULAR-Alcance**

*La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso". En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato "no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)". Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente "no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados". En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que "la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor.*

**DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO-Implica materialización del derecho a la defensa**

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

*En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente". De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos; controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones."*

Por lo que este despacho conminara al empleador a que en un termino no mayor a un mes adecue su reglamento interno de trabajo a lo establecido en la sentencia antes mencionada; así como también a que realice las correspondientes socializaciones del reglamento interno con todos sus colaboradores.

Con respecto al otorgamiento a los trabajadores del día de la familia, la ley 1857 de 2017 establece:

“...

**ARTÍCULO 1º.** Modifíquese el artículo 1º de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 1º.** Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

...

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

**ARTÍCULO 5A.** Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

**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

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

*de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.*

...

Con respecto a este se le sugiere a la empresa y con la intención de que todos los funcionarios puedan hacer uso de este derecho a que se cuente con el formulario impreso para el otorgamiento del permiso para aquellos que no puedan hacerlo a través de la plataforma, dejando claro que no es necesario realizar ningún tipo de curso para acceder a él.

Aunado a lo expuesto, es indispensable recordar el postulado constitucional, que aduce:

**"ARTICULO 83.** *Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas."*

En concordancia con este artículo, se encuentra lo establecido en el artículo 3 de la Ley 14 37 de 2011 que estipula:

**"ARTÍCULO 3o. PRINCIPIOS.** *Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.*

*Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.*

...

Los artículos citados, hacen parte del desarrollo de todas las actuaciones administrativas adelantadas por este despacho, siendo respetuosos de los principios tanto constitucionales como los contemplados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, principios rectores de esta averiguación preliminar y que con base en ellos es que se confirma que ante el cumplimiento de las normas ya expuestas es procedente no adelantar procedimiento sancionatorio a la empresa referida y a cambio hacerle una conminación para que a futuro presente evidencias del cumplimiento de las normas laborales de manera completa, ajustando el reglamento de trabajo con el procedimiento para procesos disciplinarios, corregir la etapa de descargos sin colocar límite de tiempo para estos, agilizar los permisos para el día de la familia creando mecanismos más sencillos para su solicitud.

Es necesario precisarle a la empresa COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., identificada con Nit: 900.170.865-7 que la presente conminación implica la solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a la adecuación del reglamento de trabajo de conformidad con lo establecido en la sentencia C593 de 2014, la evidencia de la socialización del reglamento de trabajo con todo el personal de la empresa, enviándola al despacho el día 30 de noviembre de 2022, así mismo deberá presentar al despacho copia de los procesos disciplinarios realizados con posterioridad a la adecuación del reglamento de trabajo, por lo que allegara relación y copia de los mismos con fecha máxima 5 de enero, 6 de febrero, 6 de marzo, 5 de abril y 5 de mayo de 2023. Con relación al otorgamiento del permiso del día de la familia deberá aportar copia de los permisos otorgados a los trabajadores para el disfrute de este acompañado de la correspondiente solicitud, las cuales deberán ser aportadas al despacho el 5 de enero de 2023 las del 2022 y el 29 de diciembre de 2023 las del año 2023. so pena del inicio de procedimiento administrativo sancionatorio por el no acatamiento de la presente conminación. Aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectúe en otros casos específicos.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

En consecuencia, 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

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO. CONMINAR** en la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 11EE2022726600100003824 contra COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., identificada con Nit: 900.170.865-7, representada legalmente por Carlos Fernando Rincon Triana, identificado con cedula de ciudadanía 75079614 y/o quien haga sus veces ubicada en la Calle 19 No. 68 B-76 Bogota DC y en la Carrera 6 No. 13 43 en Pereira Risaralda, teléfono: 3377711 y correo electrónico: [notificaciones-judiciales.co@prosegur.com](mailto:notificaciones-judiciales.co@prosegur.com), Para que adecúe el reglamento de trabajo de conformidad con lo establecido en la sentencia C593 de 2014, la evidencia de la socialización del reglamento de trabajo con todo el personal de la empresa, enviándola al despacho el día 30 de noviembre de 2022, así mismo deberá presentar al despacho copia de los procesos disciplinarios realizados con posterioridad a la adecuación del reglamento de trabajo, por lo que allegara relación y copia de los mismos con fecha máxima 5 de enero, 6 de febrero, 6 de marzo, 5 de abril y 5 de mayo de 2023. Con relación al otorgamiento del permiso del día de la familia deberá aportar copia de los permisos otorgados a los trabajadores para el disfrute de este acompañado de la correspondiente solicitud, las cuales deberán ser aportadas al despacho el 5 de enero de 2023 las del 2022 y el 29 de diciembre de 2023 las del año 2023. so pena del inicio de procedimiento administrativo sancionatorio por el no acatamiento de la presente conminación.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD** al reclamante de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA., identificada con Nit: 900.170.865-7, Por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTICULO TERCERO: 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.

**ARTÍCULO CUARTO: 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 dieciocho (18) días del mes de octubre de dos mil veintidós (2022).

  
**MIGUEL ANTONIO PATIÑO OROZCO**  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: M.A. Patiño  
Revisó: Lina Marcela  
Aprobó: M.A. Patiño