



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. (2487)

Noviembre 26 de 2020

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

La Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, en uso de sus facultades legales y en especial las establecidas en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 4108 de 2011, Resolución 2143 de 2014, Resolución 3811 del 2018, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, las demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

1. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Este Ministerio como garante del cumplimiento de las normas laborales, procede a emitir el presente Acto Administrativo de primera instancia como resultado del Procedimiento Administrativo Sancionatorio adelantado contra las empresas:

- **INTERCOLOMBIANO DE VIGILANCIA PRIVADA SIN ARMA LIMITADA NIT 830022475-0**, representada legalmente por el Sr, Gonzalo Mayorga Valenzuela y/o por quien haga sus veces.

2. ANTECEDENTES

2.1. La Superintendencia de Vigilancia mediante radicado No. 36279 del 07 de julio de 2017, remitió al Ministerio del Trabajo la queja interpuesta por el Sr. MIGUEL ROMERO el 19 de mayo de 2017, radicado No. 2017PR10092832. (Fol. 1 al 13)

El Sr. MIGUEL ROMERO en su queja narra que fue despedido sin justa causa de la empresa querellada de la siguiente forma, (FI 4):

*"(...) TRABAJO 24 *24 EN EL E.D. (LUCHI) UBICADO EN LA CRA 11 B NO. 19 – 36 LA RAZON ME ENCONTRABA DE TURNO EN EL MES DE MARZO CREO QUE EL DIA 20 A LAS 3:30 AM Y LLEGO EL SR SUPERVISOR DAVID Y ME REGAÑO Y ME HIZO EL INFORME PERO YO NO SE LO FIRME SINO QUE COMETI UN ERROR MUY GRAVE QUE FUE CUANDO ME MANDARON DE VACACIONES YO FIRME UNOS PAPELES PERO NO LEI Y ALLER DIA 18-05-2017 LLEGUE PARA COMENZAR LABORES Y FUI DESPEDIDO PERO A MI NUNCA ME LLAMARON A DESCARGOS (...)"*

De igual forma el querellante manifiesta que no tenía días compensatorios y que en edificio el Retorno trabajan turnos de 24 horas. (FI. 4)

Aporta como pruebas las siguientes:

- Comunicación de la terminación del Contrato de Trabajo del 04 de enero de 2016. (FI. 5)
- Comunicación de la terminación del Contrato de Trabajo del 10 de marzo de 2017. (FI. 5)

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

➤ Terminación del Contrato de Trabajo de mutuo acuerdo. (Fl. 7)
Copia de la queja radicado No. 2017PR10092632 del 17 de junio de 2019. (Fol. 10 al13)

2.1. El 17 de agosto de 2017, mediante el Auto No 02571, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial de Bogotá, comisiono a la Dra. SANDRA PATRICIA YAMILE PEÑA, Inspectora 35 de Trabajo y de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, para adelantar Averiguación Preliminar y/o continuar con el Procedimiento Administrativo Sancionatorio conforme a la Ley 1437 de 2011 y ley 1610 de 2013. (Fl. 13.1)

2.2. El 18 de agosto de 2017, la Inspectora delegada emitió Auto de tramite dando cumplimiento al Auto No 02571 del 17 de agosto de 2017. (Fl. 14)

2.3. Mediante el radicado No. 08SE201773110000001186 del 22 de agosto de 2017 se comunicó al querellante la apertura de la Averiguación Preliminar. (Fl. 15)

2.4. Mediante el radicado No. 08SE201773110000001182 del 22 de agosto de 2017 se comunicó a la empresa querellada la existencia de la Averiguación Preliminar que se adelanta y se requirió para que aportara la siguiente documentación (Fl. 16):

a. *Copia del acta de conformación del comité de convivencia y las tres últimas actas donde conste se haya tratado el tema del Señor MIGUEL MORENO.*

b. *Copia del procedimiento disciplinario al interior de la empresa del Señor MIGUEL MORENO.*

c. *Copia de la afiliación y los pagos a la Seguridad Social Integral (Arl, Salud, pensión, y caja de compensación), de los tres contratos de trabajo.*

d. *Copia de la consignación o transferencia electrónica donde acredite el pago de la liquidación realizada al Señor MIGUEL MORENO.*

e. *Copia de la carta de desvinculación del Señor MIGUEL MORENO.*

2.5. El 18 de septiembre de 2017, radicado No. 11EE2017731100000006553, la empresa querellada dio contestación al requerimiento manifestando que remitía nuevamente los documentos requeridos, en medio magnético CD. (Fl 17)

2.6. El 21 de noviembre de 2017 la empresa querellada por medio de correo electrónico manifiesta adjuntar los documentos requeridos. (Fl 21)

2.7. Mediante el Auto No. 00839 del 02 de abril de 2019 la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial de Bogotá, reasigno el proceso a la Dra. SANDRA CAROLINA ARIAS FRANCO, Inspectora 35 de Trabajo y de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo. (Fl. 23)

2.8. El 15 de mayo de 2019 la Inspectora comisionada resolvió dar cumplimiento al Auto No. 00839 del 02 de abril de 2019 y continuar con las diligencias. (Fl. 24)

2.9. El 17 de mayo de 2019, se requirió mediante correo electrónico a la empresa querellada, se le informo que las pruebas aportadas versaban sobre las actas de comité de convivencia, afiliaciones, cámara de comercio, liquidaciones, soportes de pago de cesantías, parafiscales soportes de pago de liquidaciones, pruebas en su mayoría requeridas mediante el auto No. 1182 del 22 de agosto de 2016, sin embargo, dichas pruebas contenían información general y no detallada al caso de referencia por lo anterior se volvió a requerir para que aportara (Fl. 25):

- *Copia del Contrato de Trabajo que realizo con el Sr. Miguel Romero.*

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

- *Copia de los registros, planillas de entrada y salida, donde se registre la hora de llegada y salida del Sr. Miguel Romero, dentro de los dos últimos meses anteriores a la finalización del contrato laboral.*
- *Copia de la liquidación específica detallada que se le realizó al sr. Miguel Romero.*
- *Copia de los registros, planillas de entrada y salida, donde se registre la hora de llegada y de salida de 10 trabajadores, a elección de la empresa, en los meses de abril y mayo de 2017.*
- *Copia de los registros, planillas de entrada y salida, donde se registre la hora de llegada y de salida de 10 trabajadores, a elección de la empresa, en los dos últimos meses anteriores a este requerimiento.*
- *Las demás pruebas que quiera hacer valer la empresa, con relación a los hechos de la denuncia.*

2.10. El 31 de mayo de 2019 mediante radicado No 286, la empresa querellada dio respuesta al requerimiento y aportó la siguiente documentación (Fl. 25.1 al 294):

- *Copia del Contrato de Trabajo que realizó con el Sr. Miguel Romero. (Fl. 3)*
- *Copia de la liquidación debidamente firmada por el Sr. Miguel Romero junto con su comprobante de pago. (Fol. 4 al 6)*
- *Copia de los registros, planillas de entrada y salida, donde se registre la hora de llegada y salida del Sr. Miguel Romero, dentro de los últimos meses anteriores a la finalización del contrato laboral. (Fol. 7 al 59)*
- *Copia de los registros, planillas de entrada y salida, donde se registra la hora de llegada y de salida de 10 trabajadores, entre los meses de abril y mayo de 2017. (Fol. 7 al 198)*
- *Copia de los registros, planillas de entrada y salida, donde se registre la hora de llegada y de salida de 10 trabajadores, a elección de la empresa, en los dos últimos meses anteriores a este requerimiento. (Fol. 199 al 294)*

2.11. Mediante el radicado No. 08SE2019731100000006747 del 10 de julio de 2019 se comunicó a la empresa querellada, la existencia de mérito para iniciar Procedimiento Administrativo Sancionatorio, conforme al Art 47 de la Ley 1437 de 2011. (Fl 295)

2.12. El 18 de julio de 2019 mediante Auto No. 03191 se formuló cargo único y se ordenó la apertura del procedimiento Administrativo Sancionatorio. (Fol. 296 al 300)

2.13. El 25 de noviembre de 2019 el representante legal de la empresa investigada se notificó personalmente del Auto No. 03191 del 18 de julio de 2019. (Fol. 301, 302)

2.14. El 03 de febrero de 2020 mediante Auto No. 00155 se cerró la etapa probatoria y socorrió traslado para presentar alegatos. (Fol. 303, 304)

2.15. El 03 de febrero de 2020 mediante radicado No. 08SE2020731100000001142 se comunicó a la empresa investigada el Auto No. 155 del 03 de febrero de 2020. (Fl. 305)

2.16. Después del 03 de febrero de 2020 se incorporó al expediente los descargos que había presentado en tiempo la empresa investigada radicado No. 7211-43074. (Fol. 306 al 323)

2.17. El 10 de febrero de 2020 mediante radicado No. 7311-04656, la empresa investigada presentó alegatos de conclusión. (Fol. 324 al 334)

2.18. El 03 de marzo de 2020 mediante auto No. 00369 se revocó el Auto No. 00155 del 03 de febrero de 2020, se reabrió el periodo probatorio y se decretó la prueba testimonial solicitada. (Fol. 335,336)

2.19. El 03 de marzo de 2020 mediante radicado No. 08SE2020731100000002907 se comunicó a la empresa investigada el Auto No. 00369 del 03 de marzo de 2020. (Fl. 337)

2.20. Mediante correo electrónico el 16 de marzo de 2020 se citó a la investigada para la recepción de la prueba testimonial solicitada. (Fol. 338)

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

- 2.21. Mediante correo electrónico el 18 de marzo de 2020 y con ocasión de la emergencia presentada por el virus Covid 19, se reprogramo la práctica de la recepción de la prueba testimonial solicitada. (Fol. 339)
- 2.22. Con ocasión de la emergencia sanitaria Decretada por el Gobierno Nacional el Ministerio de Trabajo mediante resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020 decreto la suspensión de términos en las actuaciones administrativas.
- 2.23. Mediante la Resolución No. 0876 del 01 de abril de 2020 el Ministerio de Trabajo modificó las medidas transitorias previstas en la Resolución 0784 de 2020 y amplio la vigencia de la suspensión de términos.
- 2.24. Mediante la Resolución No. 1294 del 14 de julio de 2020 el Ministerio de Trabajo levanto de manera parcial la suspensión de términos señaladas por la resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la resolución 0876 del 01 de abril de 2020 para algunos trámites, servicios y actuaciones administrativas.
- 2.25. Mediante la Resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020 el Ministerio de Trabajo levanto la suspensión de términos señaladas por la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 01 de abril de 2020, a partir del día hábil siguiente de la publicación de la Resolución, 08 de septiembre de 2020, para todos los trámites administrativos y disciplinarios, no incluidos en la Resolución 1294 del 14 de julio de 2020.
- 2.26. Mediante el Art. 4 del Decreto 491 de 2020 se regula la notificación por medios electrónicos hasta tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, y establece que la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos. El Artículo fue declarado exequible y modulado mediante la sentencia de constitucionalidad C - 242 del 09 de julio de 2020 en el sentido de poder notificar a todas las partes y si estas no tienen acceso a correo electrónico puedan suministrar un medio alternativo para facilitar la notificación como por ejemplo a través de llamada telefónica, mensaje de texto, aviso o por estación de radio comunitaria, normatividad reiterada mediante el memorando interno del Ministerio de Trabajo No. 08SI20201200000011743 del 18 de septiembre de 2020.
- 2.27. Mediante el Decreto 1287 del 24 de septiembre de 2020 se reglamentó el Decreto 491 de 2020 en lo relacionado con la seguridad de los documentos firmados durante el trabajo en casa, en el marco de la emergencia sanitaria, permitiendo suscribir válidamente los actos, providencias y decisiones que se adopten mediante firma autógrafa mecánica, digitalizadas o escaneadas siguiendo las directrices dadas por el Archivo General de la Nación y las que se imparten en el Decreto.
- 2.28. Mediante correo electrónico, el 14 de septiembre de 2020, se reprogramo la práctica de la recepción de la prueba testimonial solicitada. (Fol. 346 al 347)
- 2.29. El 21 de septiembre de 2020 se llevó a cabo la recepción de la prueba testimonial. (Fol. 351 al 358)
- 2.30. El 29 de septiembre de 2020 mediante Auto No. 00643 se cerro la etapa probatoria y se corrió termino de traslado para alegar de conclusión. (Fol. 359, 360)
- 2.31. El 30 de septiembre de 2020 mediante radicado No. 08SE2020731100000013456 y comunicación vía correo electrónico, se comunicó a la empresa investigada el Auto No. 00643 del 29 de septiembre de 2020. (Fol. 361, 362)
- 2.32. El 05 de octubre de 2020 mediante correo electrónico, la empresa investigada presento en termino alegatos de conclusión. (Fol. 362 al 368)

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

3. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Una vez concluido el Procedimiento Administrativo Sancionatorio, habiéndose subsanado los yerros conforme al Art 41 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, concluida la etapa probatoria y de alegatos de conclusión, de igual forma teniendo en cuenta que tratándose de aspectos de competencia del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tendrán el carácter de policía administrativa laboral, encargados de verificar e inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral y del sistema general de Seguridad Social. En caso de encontrar violación a dichas disposiciones o la realización de actos que impidan o retarden el cumplimiento de las actividades propias de la labor de inspección, tiene la potestad para imponer sanciones pecuniarias, de acuerdo a sus facultades legales y en especial las establecidas en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 2143 de 2014, la Ley 1437 de 2011, la Ley 1610 de 2013 y las demás normas concordantes, se profiere el presente Acto Administrativo previa las siguientes consideraciones:

3.1. SOBRE LA FORMULACION DE CARGOS

Como se manifestó en el Auto de formulación del cargo en la averiguación preliminar se evidenció presuntamente que la empresa querellada excedía la autorización de las horas extras permitidas, haciendo trabajar a los trabajadores en ocasiones más de 12 horas laborales, conforme a la información registrada en los libros de registro de entrada y de salida de los mismos tal como se analizó en el Auto No. 03191 del 18 de julio de 2019. De igual forma en la liquidación aportada por la empresa querellada, folio 25.5, no se observa que la base de liquidación, para el querellante, haya contenido el pago de horas extras ya que estipula como salario \$737.000 valor que corresponde al salario mínimo para el año 2017, lo que evidenció presuntamente anterior que la empresa querellada no cancelaba las horas extras superiores a las 8 horas ordinarias. máximas legales consagradas en la normatividad referida, Art 161 del CST, de igual forma se evidencia el exceso de las horas extras permitidas ya que en ningún momento pueden sobrepasar las 12 horas laborales, ni realizar turnos sucesivos en el mismo día, Art 161 del C. S. del T. y el contrato de trabajo firmado entre las partes, a folio 25.3 del expediente, consagra la aplicación del art 164 del CST, para laborar 10 horas al día sin el pago de la jornada máxima legal y no efectuar el pago de horas extras o trabajo suplementario, sin embargo se evidencia que los trabajadores si laboran el día sábado. .

Conforme a lo anterior mediante Auto No. 03191 del 18 de julio de 2019, se procedió a formular cargo único que reza:

"CARGO UNICO: Vulneración del Art, 161 y 164 del C.S. del T. por la presunta omisión en el pago de horas extras y exceso en la Jornada laboral máxima legalmente permitida"

Las normas presuntamente infringidas estipulan:

➤ Art 161 del C.S. del T.

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

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

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

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

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

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

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

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

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

➤ Art. 164 del C.S. del T.

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

3.3. SOBRE LOS DESCARGOS

Mediante radicado No. 7211-43074 del 12 de diciembre de 2019, la empresa investigada presento descargos (Fol. 306 al 323), donde solicito que: "como quiera que los supuestos hallazgos encontrados y dieron soporte para abrir cargos a INTERCOLOMBIANO DE VIGILANCIA PRIVADA SIN ARMA, no responden a la realidad, no son fiables, ni veraces, solicitamos consecuentemente absolver al INTERCOLOMBIANO DE VIGILANCIA PRIVADA SIN ARMA de todos y cada uno de los cargos formulados".

Como fundamento de sus pretensiones hace un recuento de la normativa que regula la jornada de trabajo, en especial los turnos para señalar que algunas jornadas en épocas anteriores responden a lo que el mismo Ministerio denomina Turno en Trabajos sin solución de continuidad, permitido y autorizado por la Ley y que la decisión que debiera asumir el despacho carecería de objeto cuando en el momento de proferirla se encuentra que la supuesta situación expuesta en la actuación, nunca se produjo, o era legal y permitida o ha cesado desapareciendo así toda posibilidad de amenaza o daño a los derechos fundamentales.

Argumenta excepciones a la ausencia de responsabilidad de la empresa por no ser infractor de la ley, la carencia o inexistencia del objeto para la actual investigación, la ausencia de prueba de los hechos que se imputan y que soportan los cargos realizados, la falsa motivación en los cargos formulados y la presunción de la buena fe de parte de la empresa, excepciones que se resumen a continuación:

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

1. Ausencia de responsabilidad de la empresa por no ser infractor de la ley, en esta excepción manifiesta que si bien es cierto la investigación se da por las pruebas que ellos suministraron como el registro de ingreso en los libros, manifiesta que estas pruebas no son determinantes para la empresa a la hora de controlar los horarios y la jornada de los trabajadores que la prueba suministrada por el quejoso es una prueba creada y manipulada por el y que no corresponde a la realidad, como lo es los libros que ellos mismos manipulan pero como se pudo evidenciar son ilegibles, habiendo otros métodos de control como las cámaras y la supervisión.
2. La carencia o inexistencia del objeto para la actual investigación, en este punto reitera que la información que consignan los trabajadores en los libros a veces no es clara ni nítida porque los escritos y transcripciones en ocasiones no guardan coherencia ni reflejan la verdad, o no son sencillamente exactos como cuando un trabajador que llega tarde, consigna en su puño y letra una hora muy conveniente para ocultar su falta y que dar valor de plena prueba a ello, es dar la oportunidad a que un empleador fabrique sus pruebas a su personal gusto.
3. Ausencia de prueba de los hechos que se imputan y que soportan los cargos realizados, en este punto se reitera lo dicho en los primeros dos puntos.
4. La falsa motivación en los cargos formulados reitera que los hallazgos realizados por el despacho descansan en elementos probatorios no confiables ni fidedignos para su real valoración, aclara que: "(...) que dentro del periodo de fechas de 10 de marzo de 2017 a las 06:00 horas entrega puesto el señor Dilson Berrio al señor Pedro Pablo Rojas quien entrega al querellante a las 18 horas, el día 11 de marzo entrega el señor Pedro Pablo Rojas a las 5:35 horas siendo las 18:11 horas recibe turno el querellante y entrega el día 12 a las 5.20 horas (hoja 29233)
*Es decir que no transcurrieron 24 horas de servicio del querellante o de alguno del grupo de vigilancia.
Ahora para los días 01 de abril de 2017 al 7 de abril; el querellante ingreso a servicio siendo las 18:00 horas del 31 de marzo y entrego servicio al señor Pedro Pablo Rojas a las 5.20 del 1 de abril, ingresa nuevamente a las 18.00 horas del 2 de abril y entrega servicio el día 3 de abril a las 6.00 y recibe a las 18.00 horas entrega el 4 de abril siendo las 7.05 horas , el día 05 de abril recibe el señor Dilson Berrio siendo las 5:35 am al señor Pedro Pablo Rojas y entrega siendo las 18.05 horas; el querellante regresa al servicio hasta el día 07 de abril a las 5.20 horas; después de haber tomado el respectivo compensatorio de dos días de descanso. (hoja 29239 y 29241)"*
5. Presunción de la buena fe de parte de la empresa, resalta el Art. 83 de la CP, sentencia C544 de 1994 para señalar que las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas.

3.4. SOBRE EL PERIODO PROBATORIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

Conforme a las pruebas solicitadas en los descargos, radicado No. 7211-43074 del 12 de diciembre de 2019, se expidió el Auto No. 00369 del 03 de marzo de 2020 (Fol. 335, 336) donde se resolvió decretar las pruebas testimoniales solicitadas.

La prueba testimonial se llevo a cabo el 21 de septiembre de 2020, esta se realizo de forma virtual por la plataforma Teams, obra Acta y CD de la práctica de la misma a folio 351 al 357 del expediente,

A la practica de la prueba testimonial compareció: la Sra. Jenny esmeralda Ortiz Ballen C.C 52351392, correo jennyortizb@yahoo.com, dirección de domicilio kra 69 B No. 66- 59, en calidad de representante legal; la Sra. Dora Elsa Avendaño Cruz CC 20931599, correo doraseguridad@hotmail.com, Domicilio en la calle 70 b bis No. 111 -24 en calidad de testigo; el Sr.Moisés Romero Susa CC No. 79705078, correo moisessusa@hotmail.com, dirección Cra 32 No. 33 -166 torre 6 apartamento 301, en calidad de testigo, y

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

el abogado Sr. Fernando Romero CC No. 79304131 T.P. 133432 en calidad de apoderado de la empresa Intercolombiano de Vigilancia Privada.

Una vez concluida la etapa probatoria se expidió el Auto No. 00643 del 29 de septiembre de 2020 mediante el cual se cerró la etapa probatoria y se corrió traslado para presentar alegatos.

3.5. SOBRE LOS ALEGATOS DE CONCLUSION

El 29 de septiembre de 2020 mediante Auto No. 00643 se cerró la etapa probatoria y se corrió termino de traslado para alegar de conclusión (Fol. 359, 360), el 30 de septiembre de 2020 mediante radicado No. 08SE202073110000013456 y comunicación vía correo electrónico, se comunicó a la empresa investigada el Auto No. 00643 del 29 de septiembre de 2020(Fol. 361, 362) y el 05 de octubre de 2020 mediante correo electrónico, el Dr. Luis Fernando Romero, apoderado de la empresa investigada, dentro del término, presento alegatos de conclusión (Fol. 362 al 368).

Dentro de los alegatos solicito que: *"Como quiera que los supuestos hallazgos encontrados y dieron soporte para abrir cargos a INTERCOLOMBIANO DE VIGILANCIA PRIVADA SIN ARMA, no responden a la realidad, no son fiables, ni veraces, solicitamos consecuentemente absolver al INTERCOLOMBIANO DE VIGILANCIA PRIVADA SIN ARMA de todos y cada uno de los cargos formulados"*

Como fundamento de su petición manifiesta que se ratifica en todos los argumentos expuestos en el escrito de descargos, reiterando que nadie puede crear su propia prueba para luego valerse, sacar provecho o beneficio de las misma ya que deviene no solo la presunción sino la plena convicción de la existencia de circunstancias que afectan su credibilidad e imparcialidad. Refiere la sentencia de la Corte Suprema de justicia SC14426-2016, CSJ. Sala de Casación Civil, H.M. P. Dr. ARIEL SALAZAR RAMÍREZ donde se manifiesta que ningún valor probatorio podía darse a los escritos e insertos realizados por el mismo quejoso *"a nadie le está permitido constituir su propia prueba"* y que además como quedó demostrado, incluso confesado por su Despacho, se tratan de hojas ilegibles.

Que respecto de la jornada de trabajo, se ratificó el cumplimiento de la jornada máxima legal permitida, y que la empresa no permite que sus trabajadores se excedan de los límites establecidos, y que en caso muy excepcional, cuando se tenga el cumplimiento de la jornada máxima y al trabajador no le llega su relevo, su supervisor inmediatamente se traslada a reemplazarlo mientras llega el personal que le corresponden, que los trabajadores prestan turnos en Trabajos Sin Solución de Continuidad, porque están ubicados en empresas donde hay actividades de servicio ininterrumpido en el sector privado, en las que por la complejidad, el compromiso social, o la especial protección que deba brindarse, no hay forma de acomodar la jornada de trabajo a oportunos horarios de trabajo, ni mucho menos implementar pautas de suspensión de la actividad.

Refiere la normatividad aplicable al caso en concreto donde informa que el cumplimiento inicialmente se debió ajustar con esta modalidad contractual establecida en el Artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde los turnos sucesivos de trabajadores no pueden exceder de cincuenta y seis horas a la semana o, la contemplada en la excepción de la jornada máxima legal plasmada en el literal c del Artículo 161, transcrito ut supra.

El Artículo 166 a la letra señala:

"Artículo 166- TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD- También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana."

Que de conformidad con lo señalado en el Artículo 165 del C.S.T., y el concepto transcrito la jornada laboral de los vigilantes, celadores y escoltas en la actualidad está regulada por el artículo 7 de la ley 1920 de 2018, que es una norma especial, donde se pueden laborar más horas extras.

Dice el inciso primero del artículo 7 de la ley 1920:

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

"Jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada. Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente."

De esta forma la ley está autorizando jornadas de hasta 12 horas diarias y hasta 60 horas semanales.

Luego señala el inciso dos de la misma norma señala:

"Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias."

Finalmente manifiesta que, en el desarrollo del debido proceso, las manifestaciones expuestas demuestran que los hechos que motivaron la actuación fueron desvirtuados durante su tramitación y que: " En conclusión, y con las pruebas arrimadas al expediente, se evidencia que las circunstancias que circunstancialmente podían venir produciendo un reproche **nunca existieron**, cuando se ha demostrado que la empresa adelanta su gestión en debida forma, paga cumplidamente y a cabalidad lo que su trabajadores ganan con su labor, que algunos jornadas en épocas anteriores responden a lo que el mismo Ministerio denomina Turno en Trabajos Sin Solución de Continuidad, permitido y autorizado por la ley, y que sólo hipotéticamente, si alguno de su trabajadores laboró excediendo su jornada legal, tales circunstancias han desaparecido, lo que evidencia un Hecho superado por carencia actual de objeto, que como bien ha dicho la H. Corte Constitucional, cuando hay carencia de objeto, la actuación pierde sentido y, en consecuencia, el juzgador queda imposibilitado para proceder en contra de ente alguno", y reitera los argumentos presentado en los descargos frente a la ausencia de responsabilidad de la empresa por no ser infractor de la ley, la carencia o inexistencia del objeto para la actual investigación, la ausencia de prueba de los hechos que se imputan y que soportan los cargos realizados, la falsa motivación en los cargos formulados y la presunción de la buena fe de parte de la empresa.

3.6. CONSIDERACIONES FINALES ANALISIS DE LOS HECHOS, LAS PRUEBAS NORMAS INFRINGIDAS.

El Despacho entra a resolver el asunto de fondo teniendo en cuenta como consideraciones finales el análisis de los hechos, las pruebas y normas presuntamente infringidas.

La querrela inicia como consecuencia del traslado que realiza la Superintendencia de vigilancia, quien mediante radicado No. 36279 del 07 de julio de 2017, remitió al Ministerio del Trabajo la queja interpuesta por el Sr. MIGUEL ROMERO el 19 de mayo de 2017, radicado No. 2017PR10092832.

El Sr. MIGUEL ROMERO en su queja narra que fue despedido sin justa causa de la empresa querrellada, y que laboraba 24*24 que no tenía días compensatorios y que en edificio el Retorno trabajan turnos de 24 horas. (Fl 4)

En la averiguación preliminar, tal como se constata en el Auto No. 03191 del 18 de julio de 2019 que también fue referido en líneas anteriores, a raíz de las pruebas aportadas por la empresa, minutas de ingreso y de salida de los trabajadores, que obran del folio 25.7 al 294 del expediente, se observaron inconsistencias y turnos de más de 12 horas, lo que conllevaron a formular cargos y ordenar la apertura del Proceso Administrativo Sancionatorio mediante el Auto referido.

Así, se evidenció que la empresa investigada, excedía la autorización de las horas extras permitidas, haciendo trabajar a los trabajadores en ocasiones más de 12 horas laborales, lo anterior como se dijo en las consideraciones del despacho en las copias de las minutas de puesto de trabajo, Folios 25.7 al 57, del 28 de febrero de 2017 al 19 de abril de 2017, fecha de retiro del trabajador, como consta a folio 25.5, se observa que el querellante tenía los siguientes turnos, folio 25.8 al 25.11, por ejemplo entregó el puesto el 6 de marzo de 2017 a las 05:25, volvió a recibir turno el 07 de marzo de 2017 a las 05:25, salió el 07 de marzo de 2017 a las 18:40; recibió el 08 de marzo a las 05:20, entregando a las 18:10 del mismo día; entró el 09 de marzo de 2017 a las 18:00 y salió a las 06:00; entro el 10 de marzo de 2017 a las 06:00 y salió el

“Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral”

11 de marzo de 2017 a las 5:35; entro el 11 de marzo de 2017 a las 18.11 y salió el 12 de marzo de 2017 a las 05:20; entro el 12 de marzo de 2017 a las 18:00 y salió el 13 de marzo de 2017 a las a las 05:16; entro el 13 de marzo de 2017 a las 18:08, salió el 14 de marzo de 2017 a las 06:10.

Observándose turnos de más de 12 horas como en el caso del 10 de marzo donde se consignó en la minuta que entro el 10 de marzo de 2017 a las 06:00 y salió el 11 de marzo de 2017 a las 5:35, transcurriendo casi 24 horas de trabajo, de igual forma no se observa que se descansa el sábado, ni el día domingo o que tenga un día compensatorio a la semana.

En los folios del 25.16 al 25.19 se observó que el querellante entro el 01 de abril de 2017 a las 18.05, salió el 02 de abril de 2017 a las 05:15; entro el 2 de abril de 2017 a las 18:00 y salió el 04 de abril de 2017 a las 07:05; entro el 05 de abril de 2017 a las 05:35 y salió el 05 de abril de 2017 a las 18:05; entro el 07 de abril de 2017 a las 05:20 y salió el 07 de abril de 2017 a las 18:10;

Pese a que también se evidencias turnos de 12 horas, para el turno del 2 de abril donde ingreso a las 18:00 y salió el 04 de abril de 2017 a las 07:05, transcurrieron casi 36 horas.

La información contenida en los folios 199 al 294 no es clara toda vez que se aportó de forma disminuida la página son oscuras, la letra no se enriende y las horas de entrada y salida no son consecutivas del 13 de abril pasa al 12, 11, 9, de abril, 31 de marzo, 27, 26, 25, de marzo etc. Por esta razón no es posible determinar con certeza la entrada y salida de los trabajadores.

En el desarrollo del Proceso Administrativo Sancionatorio, con los descargos presentados, las pruebas practicadas y los alegatos de conclusión se logra determinar que efectivamente las minutas presentadas no pueden tener plena validez como prueba fundante para la comprobación de la infracción del Art. 161 y 164 del C.S. del T. por la presunta omisión en el pago de horas extras y exceso en la Jornada laboral máxima legalmente permitida, normas que fueron fundamento del cargo único formulado mediante el Auto No. 03191 del 18 de julio de 2019.

Con respecto al tema de la prueba creada, la defensa de la parte investigada trae a colación la sentencia de la Corte Suprema de justicia SC14426-2016, CSJ. Sala de Casación Civil, H.M. P. Dr. ARIEL SALAZAR RAMÍREZ donde se manifiesta que ningún valor probatorio podía darse a los escritos e insertos realizados por el mismo quejoso «a nadie le está permitido constituir su propia prueba», frente al tema para el presente caso no aplica teniendo en cuenta que los libros o actas no son creados por los trabajadores de la empresa sino que es una herramienta creada por el empleador para poder tener el control de ingreso y salida de los trabajadores, además de otros medios como las cámaras de seguridad, la supervisión efectuada por el supervisor, los informes y reportes de los clientes entre otros como lo manifesto la investigada.

Pese a lo anterior el despacho observa desde la averiguación preliminar que las minutas presentaban ilegibilidad, tachones y enmendadura y la investigada refiere que las minutas son llenadas por los propios trabajadores y muchas veces son manipuladas por los mismos y por tal razón no se les puede dar plena certeza a su contenido o tomar como prueba válida para saber la real jornada laborada por los trabajadores, al respecto refiero el Art. 244 y 252 del CGP que trata de la autenticidad de los documentos y los documentos rotos o alterados como se transcribe a continuación:

“Artículo 244. Documento auténtico. Es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuya el documento. Los documentos públicos y los privados emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, elaborados, firmados o manuscritos, y los que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, se presumen auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos, según el caso. También se presumirán auténticos los memoriales presentados para que formen parte del expediente, incluidas las demandas, sus contestaciones, los que impliquen disposición del derecho en litigio y los poderes en caso de sustitución. Así mismo se presumen auténticos todos los documentos que reúnan los requisitos para ser título ejecutivo. La

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

parte que aporte al proceso un documento, en original o en copia, reconoce con ello su autenticidad y no podrá impugnarlo, excepto cuando al presentarlo alegue su falsedad. Los documentos en forma de mensaje de datos se presumen auténticos. Lo dispuesto en este artículo se aplica en todos los procesos y en todas las jurisdicciones.

(...)

Artículo 252. Documentos rotos o alterados. Los documentos rotos, raspados o parcialmente destruidos, se apreciarán de acuerdo con las reglas de la sana crítica; las partes enmendadas o interlineadas se desecharán, a menos que las hubiere salvado bajo su firma quien suscribió o autorizó el documento."

En este caso al evidenciarse la ilegibilidad de las minutas, los tachones y que presuntamente fueron alterados por los trabajadores no se tendrán en cuenta como prueba decisoria para proferir la decisión de fondo.

De igual forma la empresa argumenta la ausencia de responsabilidad de la empresa por no ser infractor de la ley, la carencia o inexistencia del objeto para la actual investigación, la ausencia de prueba de los hechos que se imputan y que soportan los cargos realizados, la falsa motivación en los cargos formulados y la presunción de la buena fe de parte de la empresa, donde el despacho resalta la defensa de la buena fe y la carencia o inexistencia del objeto para la actual investigación, que desarrolla con fundamento en el Art. 7 de la ley 1920 de 2018 que estipula:

" ARTÍCULO 7. Jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada. Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente."

Para resaltar que se mantiene el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias postulados que no se comprueba sean infringidos en el desarrollo en el desarrollo del presente proceso púes la empresa también aclara que: "(...) que dentro del periodo de fechas de 10 de marzo de 2017 a las 06:00 horas entrega puesto el señor Dilson Berrio al señor Pedro Pablo Rojas quien entrega al querellante a las 18 horas, el día 11 de marzo entrega el señor Pedro Pablo Rojas a las 5:35 horas siendo las 18:11 horas recibe turno el querellante y entrega el día 12 a las 5.20 horas (hoja 29233)

Es decir que no transcurrieron 24 horas de servicio del querellante o de alguno del grupo de vigilancia.

Ahora para los días 01 de abril de 2017 al 7 de abril, el querellante ingreso a servicio siendo las 18:00 horas del 31 de marzo y entrego servicio al señor Pedro Pablo Rojas a las 5.20 del 1 de abril, ingresa nuevamente a las 18.00 horas del 2 de abril y entrega servicio el día 3 de abril a las 6.00 y recibe a las 18.00 horas entrega el 4 de abril siendo las 7.05 horas , el día 05 de abril recibe el señor Dilson Berrio siendo las 5:35 am al señor Pedro Pablo Rojas y entrega siendo las 18.05 horas; el querellante regresa al servicio hasta el día 07 de abril a las 5.20 horas: después de haber tomado el respectivo compensatorio de dos días de descanso. (hoja 29239 y 29241)"

A su vez con la prueba testimonial practicada y rendida por la Sra. Jenny esmeralda Ortiz Ballen en calidad de representante legal, la Sra. Dora Elsa Avendaño en calidad de testigo y el Sr. Moisés Romero Susa en calidad de testigo donde informan:

-La Sra. Dora Elsa Avendaño informo que fue Asistente financiera de la empresa, conoció al Sr. Jose Miguel desde del 2014 al 2017 como guarda de la empresa Inter colombiano de Vigilancia Privada, que el Sr. Jose Miguel en ningún momento se le dejo de pagar, el nunca manifesto ninguna inconformidad y siempre fue conforme con lo que se le estaba cancelando, al Sr. Romero o a todos los trabajadores de la empresa se les cancela mensualmente su sueldo los cinco primeros días de cada mes por medio de

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

transferencia bancaria y al día siguiente se les hace llegar la nómina la cual ellos firman manifestando que es lo que se les está cancelando igualmente por su celular les llega el reporte de mensaje de que ya la empresa les ha realizado el pago. para realizar la nomina se basa en los reportes que genera el departamento de operaciones o el departamento de recursos humanos, informa que conoce al Sr. Miguel Romero y sabe que es una persona muy conflictiva, por conocimiento tanto con los supervisores, con el personal administrativo, así como con el administrador del conjunto donde laboraba.

-Sr. Moisés Romero Susa informa que es supervisor de seguridad en la empresa desde el 15 de marzo de 2015, conoció que el Sr. Miguel Romero era un guarda de seguridad de la empresa Intercolombiano, que conoce que el Sr. Laboraba de 06:00 am a 18:00 horas o de 18:00 horas a 06:00 am de la mañana dependiendo de lo que correspondiera por 12 horas, que controlaban los tiempo, los tiempos de labor se controlaban de la siguiente forma: 1. presencialmente cuando yo lo encontraba en el puesto o por medio de cámaras, medio de Avantel, en grupo o por medio de cuando se reportaba por parte de la administración, manejamos libros de minutas de entrega y recibida de puesto donde ellos hacen su respectiva entrega y recibida de puesto, estos libros los manipulan los mismos guardas los llevan los mismos guardas con los que están en los mismos puestos, informa que las minutas de registro Son muy poco confiables, porque se puede manipular de cualquier forma, no hay credibilidad completa en estos libros, que frente al Sr. Miguel Romero si en algunas veces se encontraban tachones, enmendaduras o horas que no existían, hay veces cuando uno pasaba hacer revista, llegaba a las 06:00 am y el sr. Llegaba a las 07:00 o llegaba uno sobre las 05:00 de la tarde y el Señor ya se había retirado del puesto. Se le pregunto maniéstele al despacho es posible que un guarda trabaje más del horario acordado, más de digamos 36, 48 o 50 horas a lo que contesto no es posible, ni tampoco es reglamentable para trabar y la capacidad del ser humano no da para tanto.

-La Sra. Jenny Esmeralda Ortiz manifiesta que es subgerente administrativo de Inter colombiano de Vigilancia, informa que hay 156 trabajadores en la empresa, que el control de asistencia se hace a través de los reportes de los supervisores y a través de las aplicaciones para manejar el ingreso y salida, los controles de los horarios se manejan a través de las aplicaciones a raíz de las cámaras que manejan desde la central para verificar que el vigilante este recibiendo el turno en la jornada que le corresponde, a través de los informes que presentan los administradores, de parte de la empresa también tienen que entregar a ellos el reporte de novedades mensuales de servicios y a través de las minutas, que actualmente se ejercer un mayor control porque evidenciaron que tras el hecho de no poder estar constantemente en el servicio permitía que los trabajadores hicieran modificaciones, modificaban horarios de ingreso de salida, en la actualidad están ante las SIC y por lo tanto se genera un mayor control, tienen un mayor control de documentos, refiere un evento disciplinario del sr. Miguel Romero en el que refiere que desde el momento en que llego a la empresa por ser una persona nueva al entrar a otra dinámica de trabajo tuvo muchos inconvenientes con el Sr. Romero porque era una persona conflictiva, una persona que manifestaba siempre su inconformidad con el servicio, con los compañeros de trabajo con los supervisores, tuvo varios llamados de atención en la hoja de vida y que en algo que fue más allá de lo laboral que trascendió la parte laboral fue el hecho de haber amenazado al administrador del punto donde el prestaba el servicio y que de allí el mismo administrador tuvo que interponer una querrela policiva puesto en Usaqué que este señor lo acosaba en varias oportunidades y llego a amenazarlo en la portería por las observaciones que se hacían por la prestaciones del servicio como tal, también amenazo a un supervisor porque lo encontraron dormido el supervisor hizo lo procedente, ya tenían los antecedentes con él y a través de cámaras verificaban que él no estaba, en algunas oportunidades lo encontraron dormido ellos optaban por grabarlo para dejar como el soporte porque a él siempre se le hacia la observación y él se salía de casillas en esa oportunidad el amenazo, hizo su registro no le discutió no le quiso firmar el informe, se llamó para descargos disciplinarios y ya se llevó a comité de convivencia.

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

Que el Sr. Miguel Romero manejaba turnos de 12 horas de 06:00 am a 06:00 pm o 06:00 pm a 06:00 am, se manejan tres unidades de servicio con esas 3 unidades se daba descanso compensatorio y los cambios de turno, para que esa persona tuviera su descanso en vigilancia se maneja el horario militar de 24 horas ellos a veces ponen 06:00 am 06:00pm o a veces ponen de 06:00 am a 18 horas, ahí lo que reportaba el supervisor y lo que en su momento reportaba la administración y por registro de cámara se evidencia que no son turnos no de 24 horas sino turnos de 12 horas sino que al verificar las minutas a veces no son legibles por manipulación por desgaste especialmente en el punto donde estaba el Sr. Romero, es un punto pequeño en Unicentro y la minuta allá puede durar 6, 7 meses para poderla diligenciar porque realmente es pequeño y por lo tanto no presenta tantas novedades entonces la legibilidad registra en los libros no es confiable con la realidad, que los trabajadores tienen un contrato con la empresa se estipula como una cláusula adicional de que ellos aceptan trabajar turnos de 12 horas y más aún ahora con la Ley 1920 entonces queda citado y obviamente firmado por ellos y consentido, que el Sr. Miguel Romero firmo todos sus documentos al día en el procedimiento que se tiene se les entrega sus copias se les hace el depósito de su transferencia electrónica y nunca hubo ningún tipo de manifestación por parte de él algún inconformismo, que ahora todos los trabajadores están acogidos a la Ley 1920 laborando turnos de 12 horas porque para ellos es más fácil por desplazamientos por toda la situación hubo una época en la que estábamos manejando los turnos 8 horas se le liquidaba normal de acuerdo a su salario, arrancábamos con una base que era del salario mínimo y de ahí se pagaba los recargos fuese por dominicales y otras personas que igual tomaban su turno de 12 horas que están autorizados para laborar esa jornada por el Ministerio de Trabajo, se procedía a liquidar bajo la norma establecida en el CST y todo lo que tiene que ver con las prestaciones sociales.

En esta media, conforme a lo anterior y conforme con las pruebas recaudadas, no se logra comprobar que la empresa **INTERCOLOMBIANO DE VIGILANCIA PRIVADA SIN ARMA LIMITADA** estuviera incurriendo en infracción de los 161 y 164 del C.S. del T ni se comprueba la presunta omisión en el pago de horas extras y exceso en la Jornada laboral máxima legalmente permitida. situación que es ratificada por la prueba testimonial recepcionada.

En mérito de lo expuesto, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo.

RESULEVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO iniciado mediante Auto No. 03191 del 18 de julio de 2019, en contra de la empresa **INTERCOLOMBIANO DE VIGILANCIA PRIVADA SIN ARMA LIMITADA** con Nit. – 830022475-0, Representada legalmente por el Sr. Sr. MAYORGA VALENZUELA GONZALO, identificado con la C.C. 19.452.748 y/o por quien haga sus veces, Radicado No. radicado No. 36279 del 07 de julio de 2017, conforme a las consideraciones expuestas.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR por medios electrónicos a las partes jurídicamente interesadas del contenido de la presente decisión conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020, Sentencia C 242 del 09 de julio de 2020 y memorando 08SI20201200000011743, informando que contra el presente Acto Administrativo proceden los recursos de REPOSICIÓN ante esta Coordinación y en subsidio de APELACIÓN ante la Dirección Territorial de Bogotá D.C., interpuestos y debidamente soportados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación electrónica

En el evento que la notificación no pueda hacerse en forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

"Por medio de la cual se resuelve una Investigación Administrativa Laboral"

QUERELLANTE:

- JOSE MIGUEL ROMERO C.C. 79151739, en la carrera 11 A Este No. 94 – 40 vía la calera km 5

QUERELLADO:

- INTERCOLOMBIANO DE VIGILANCIA PRIVADA SIN ARMA LIMITADA Nit. – 830022475-0, Representada legalmente por el Sr. Sr. MAYORGA VALENZUELA GONZALO, identificado con la C.C. 19.452.748 y/o por quien haga sus veces, en la Calle 56 a No. 72 a 26, correo de notificación intercolombianodevigilancia@hotmail.com, rocaromero@hotmail.com.

ARTICULO TERCERO: LIBRAR las comunicaciones pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ANDRES FELIPE CONDE PINZON
Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó: S. Arias.
Revisó: R. Villamil
Aprobó: F. Conde.