



MINISTERIO DEL TRABAJO

**AUTO No. 1350**

**21 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

**"POR EL CUAL SE ARCHIVA UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA EN AVERIGUACION PRELIMINAR  
RADICADO NUMERO 7201718112"**

**LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE  
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL TOLIMA  
MINISTERIO DE TRABAJO**

En uso de sus facultades legales, en especial las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 486, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965 y modificado por los artículos 97 de la Ley 50 de 1990 y 20 de la Ley 584 de 2000 y las conferidas por el Decreto 4108 de noviembre de 2011, Resolución 404 de 22 de marzo de 2012 modificada por la resolución 2143 de 2014, Resolución 500 del 15 de febrero del año 2017 y la ley 1437 de 2011.

**I. ACTUACIÓN PROCESAL**

Mediante querrela presentada por el señor JESÚS HERNAN GARCIA, el día 24 de enero de 2018 bajo el radicado No.206 (folio 1 al 4) en el cual solicita a esta entidad administrativa, investigar a las empresas **G4S – SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A. Y CEMEX TRANSPORTES DE COLOMBIA S.A.** sobre unos presuntos actos atentatorios de las normas laborales, específicamente por la presunta violación al debido proceso, derecho de contradicción, defensa y otros derechos de los señores MIGUEL ANDRES SIERRA Y CESAR AUGUSTO SARAY, quienes le adelantaron procesos disciplinarios y les ocasiono sanciones a sus contratos de trabajo.

Mediante auto No.739 de fecha catorce (14) de junio de 2018 (folio 50), La Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Tolima resolvió avocar el conocimiento de la presente actuación y en consecuencia asignar a la inspectora diecisiete para que de conformidad con la queja inicie la averiguación preliminar y/o formulación de cargos en contra de las empresas **G4S – SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A. Y CEMEX TRANSPORTES DE COLOMBIA S.A.**, de conformidad

## Continuación del Auto "Por medio de la cual se archiva una Averiguación Preliminar"

como lo señala el artículo 47 de la ley 1437 del año 2011. Por el presunto incumplimiento de la normatividad laboral.

Continuando con el procedimiento administrativo en averiguación preliminar, el funcionario notificador procedió el día 19 de junio del presente año a comunicar a los sujetos procesales con los oficios radicados con los Nos.2060, 2061, 2062 y 2063 (folios 51 al 61).

Que mediante Auto No.926 del cuatro (4) de julio de 2018, la inspectora asignada procede a practicar las pruebas ordenadas por la Coordinación del Grupo de prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Tolima (folio 62).

Que mediante los oficios No.2227, 2228 y 2229 del cinco (5) de julio del mismo año, la inspectora asignada comunica el Auto No.926 y requiere información pertinente a las empresas citadas (folio 63 al 65).

En atención al llamado efectuado por esta autoridad, la empresa **G4S – SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A.**, a través del Dr. Juan Pablo López Moreno, en calidad de apoderado, se pronunció sobre los hechos indicados en su contra, mediante oficio recibido el día once (11) de julio del presente año, bajo el radicado No.2107 y allegó lo requerido tal como se aprecia en folios del 66 al 158. En dicha constatación de manera resumida sostiene lo siguiente:

*"...Es importante dar claridad al Despacho sobre los procesos disciplinarios adelantados, pues la legalidad de la terminación de dichos contratos de trabajo es totalmente procedente toda vez que se acogieron al siguiente procedimiento en respeto al debido proceso y derecho de defensa:*

*4.1 Una vez la empresa tuvo conocimiento de la situación irregular a través del reporte de la gerencia de Seguridad del cliente Cemex Transportes S.A. al manifestar esta novedad en la prestación del servicio, al presentarse el hurto de diecisiete (17) llantas de vehículos cisterna que se encontraban parqueados en la Planta Tolima, en el periodo comprendido entre el 25 de marzo y 25 de abril de 2017.*

*4.2 Ante dicha reporte realizado por el cliente Cemex, se procedió a citar a los trabajadores a rendir descargos en dos oportunidades debido a una ampliación de fecha 8 de junio de 2018, comunicaciones que expresan detalladamente los motivos – hechos por los cuales se elevaron dichas citaciones, una citación inicial y luego una ampliación, elevando las mismas con una fecha suficiente de antelación, lo anterior a fin de que los trabajadores prepararan las pruebas que quisieran aportar y los descargos correspondientes en pro de su debido proceso, como se evidencia en los siguientes adjuntos: (...)"*

La empresa **CEMEX TRANSPORTES DE COLOMBIA S.A.**, a través del señor Miguel Andrés Carrascal Coronel, en calidad de asesor de relaciones laborales, se pronunció mediante correo electrónico del 18 de

Continuación del Auto "Por medio de la cual se archiva una Averiguación Preliminar"

septiembre de 2018, indicando que con los señores MIGUEL ANDRES SIERRA HERNÁNDEZ Y CESAR AUGUSTO SARAY, no se ha tenido ninguna relación laboral (folio 159).

## II. CONSIDERACIONES

### Función de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control:

Antes de entrar a las consideraciones del caso en concreto, cabe manifestar que, a la luz de lo consagrado en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la Ley 584 de 2000 artículo 20 y subrogado ley 50 de 1990 en su artículo 97, y las conferidas por el Decreto 4108 de noviembre de 2011 y Resolución 404 de 22 de marzo de 2012, los servidores públicos del Ministerio de Trabajo, específicamente los Inspectores de Trabajo, tendrán el carácter de autoridades de Policía para la Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del cumplimiento de la normativa laboral y del régimen general de seguridad social; así mismo, están facultados para imponer sanciones pertinentes a la violación de las disposiciones del trabajo y seguridad social, como también, a aquellas personas jurídicas o naturales que realicen actos que impidan o retarden el cumplimiento de la actividad de inspección, vigilancia y control precitadas.

Lo que **no** permite la norma es declarar derechos individuales ni controversias jurídicas suscitadas entre las partes ya que esto hace parte de la Función Jurisdiccional, competencia única y exclusiva de la Justicia Ordinaria la cual radica en cabeza de los señores Jueces Ordinarios Laborales, quiere decirlo anterior, que el Ministerio como entidad administrativa esta imposibilitada para desatar controversias jurídicas y que su función es verificar que el empleador de cabal cumplimiento al ordenamiento laboral descrito en el Código Sustantivo del Trabajo, so pena de las sanciones administrativas a la que hubiese lugar (art. 486 C.S. del T. y artículo 7 de la ley 1610 del año 2013).

### Del caso en concreto:

Para el caso objeto de análisis, este Despacho observa en el material probatorio recaudado, que tanto del querellante como el querellado se evidencia una controversia jurídica los cuales nos imposibilitan conocer de dichas acciones.

Lo anterior tiene sustento jurídico en el artículo 7 de la ley 1610 del año 2013 que señala lo siguiente:

*Artículo 7°. Multas. Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.*

Continuación del Auto "Por medio de la cual se archiva una Averiguación Preliminar"

*Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias. (subrayado fuera de texto).*

Al hacer referencia a las controversias surgidas entre los objetos procesales, es sin duda alguna la terminación de los contratos de trabajo de los señores MIGUEL ANDRES SIERRA HERNÁNDEZ Y CESAR AUGUSTO SARAY CADENA, como resultado de procedimientos disciplinarios llevados a cabo al interior de la empresa **G4S – SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A.** por haber omitido el cumplimiento de algunas de las obligaciones establecidas en los respectivos contratos de trabajo en los cargos de **Vigilante**.

Según lo solicitado en la querrela por el Dr. JESUS HERNAN GARCIA MEDINA, en calidad de apoderado de los señores MIGUEL ANDRES SIERRA HERNÁNDEZ Y CESAR AUGUSTO SARAY CADENA, solicitan a esta autoridad administrativa investigar a las empresas objeto de esta averiguación preliminar ya indicadas, por estar presuntamente violando los derechos al debido proceso y otros y a su vez allegando copia de oficios emitidos por los extrabajadores a las mismas empresas donde manifiestan reclamación y **su pretensión de que sean reintegrados a sus cargos**, en estos oficios no se evidencia fecha de envío ni firma de recibido por parte de las empresas involucradas (folio 23 al 44).

Por otro lado, la empresa G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A., manifiesta en su oficio recibido por este Ministerio el 11 de julio de 2018, no haber recibido ningún tipo de reclamación sobre la determinación de haber terminado los contratos de trabajo respectivos de los señores MIGUEL ANDRES SIERRA HERNÁNDEZ Y CESAR AUGUSTO SARAY CADENA.

No obstante, en lo relacionado al debido proceso, derecho de contradicción, derecho a la defensa y otros derechos fundamentales motivos de la queja, este despacho pudo observar, que posterior a los hechos presentados, la empresa G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A., llevó a cabo el procedimiento disciplinario teniendo en cuenta las etapas que a continuación se enuncian:

**CESAR AUGUSTO SARAY CADENA:**

1. Citación a Diligencia de descargos del 25 de abril de 2017 (folio 125)
2. Diligencia de Descargos con Acta del 26 de abril de 2017 (folio 126 al 131)
3. Citación ampliación Descargos del 7 de junio de 2017 (folio 132)
4. Diligencia de ampliación de Descargos con Acta del 8 de junio de 2017 (folio 133 al 136)
5. Comunicación sobre la terminación del contrato de trabajo con justa causa, como resultado del procedimiento disciplinario, del 8 de junio de 2017 (folio 137 al 139)
6. Pago de la liquidación de prestaciones sociales, consignadas el 29 de junio de 2017 (folio 121 al 123)

**MIGUEL ANDRES SIERRA HERNÁNDEZ:**

1. Citación a Diligencia de descargos del 26 de abril de 2017 (folio 140)
2. Diligencia de Descargos con Acta del 28 de abril de 2017 (folio 141 al 146)

Continuación del Auto "Por medio de la cual se archiva una Averiguación Preliminar"

3. Citación ampliación Descargos del 7 de junio de 2017 (folio 147)
4. Diligencia de ampliación de Descargos con Acta del 8 de junio de 2017 (folio 148 al 151)
5. Comunicación sobre la terminación del contrato de trabajo con justa causa, como resultado del procedimiento disciplinario, del 8 de junio de 2017 (folio 152 al 154)
6. Pago de la liquidación de prestaciones sociales, consignadas el 29 de junio de 2017 (folio 119, 120 y 124)

Adicionalmente encuentra el despacho en las actas de descargos el reconocimiento por parte de cada uno de los trabajadores, sobre el incumplimiento de algunas de las funciones propias del cargo de vigilante y señaladas en el contrato de trabajo así:

CESAR AUGUSTO SARAY CADENA:

Apartes del Contrato de trabajo: Clausula novena JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO – FALTAS GRAVES: (ver literal m)

2351 de 1985 podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa las siguientes: a) La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, b) La no asistencia puntual al trabajo o a realizar su labor, sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, c) La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas, sin autorización previa y escrita de su EMPLEADOR, el servicio de terceros, d) La revelación de secretos y datos reservados del EMPLEADOR, que a juicio de éste, le causen perjuicios directos o indirectos, e) La desavenencia con sus compañeros de trabajo, f) Todo acto de violencia en que incurra EL TRABAJADOR tanto fuera como dentro del servicio en contra de sus superiores, sus subalternos, sus compañeros de trabajo, g) La negligencia en que incurra EL TRABAJADOR en su trabajo y por virtud de la cual se ponga en peligro la vida de sus compañeros, la seguridad del establecimiento, h) El hecho de que EL TRABAJADOR llegue a la Empresa bajo la influencia del alcohol o drogas psicoactivas, embotigantes, o drogas anérgicas, aún por la primera vez y cualquiera que sea la cantidad, i) Uso de información de la Compañía o elementos de trabajo indebidamente, j) El incumplimiento por parte del

TRABAJADOR de la POLÍTICA DE ÉTICA COMERCIAL de G4S, k) El incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR

R de las funciones, obligaciones y prohibiciones específicas asignadas por el EMPLEADOR para el cargo de a la firma del presente contrato o las que se le asignen

posteriormente, así como también todas aquellas faltas que hayan sido calificadas como graves en reglamentos o en el presente contrato, l) Disminuir intencionalmente al ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, abandonar sus obligaciones, interrumpir el

mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, m) El ocultamiento, la desfiguración e inexactitud en la oportuna información que debe dar al EMPLEADOR o a sus representantes de cualquier delito, transgresión, infracción o irregularidad de cualquier clase que llegue a su conocimiento o la simple demora en las informaciones sobre tales hechos ocurridos dentro de la prestación del servicio o con ocasión de él, n) Cualquier conducta irrespetuosa, amoral o delictiva cometida contra el personal de la Empresa y las cosas de la Compañía o bienes e cuentas de EL EMPLEADOR presta sus servicios, o

Acceptar o procurar deudas en dinero o en especie de personas extrañas durante la prestación del servicio o con ocasión de él, o) Todo acto grave de violencia injuria o malos tratamientos con sus compañeros de trabajo, superiores, subalternos, o clientes o los familiares de los anteriores, durante el servicio o fuera de él, p) No dar información exacta o veraz del lugar de residencia o no dar aviso inmediato sobre el cambio de ella, q) La negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones, así no cause pérdidas o daños a las personas, cosas o inmuebles puestos bajo su custodia, r) Dormir durante la prestación del servicio, s) El no cumplimiento exacto del horario de trabajo, t) Abandonar por cualquier tiempo el sitio o lugar que se le haya asignado o no trasladarse de inmediato al sitio y lugar que le señale el EMPLEADOR para la prestación del servicio, de acuerdo con las instrucciones que dé el EMPLEADOR o sus representantes, u) El hecho de mantener conversación en horas de trabajo, con cualquier persona ajena a él, sin que lo justifique el cumplimiento del servicio, v) La mala presentación personal o el no uso completo de Uniforme de trabajo, junto con los distintivos que lo integran, w) El hecho de no reportar por los medios de comunicación y control que existezca al EMPLEADOR la forma como se cumple el servicio, en el lugar y tiempo ordenados por el EMPLEADOR así como estorbar u obstruir el servicio de comunicaciones con ella, x) El hecho de no mantener, conservar o

Continuación del Auto "Por medio de la cual se archiva una Averiguación Preliminar"

Ante la pregunta de los descargos del 26 de abril de 2017:

(...) Si yo veo que existe novedades como llantas sueltas, chatarra que están llevándose, retiros de vehículos en horas no autorizadas, eso para mí es algo "anormal", ¿porque no informó de manera oportuna esta situación a la compañía? (...)

Respuesta:

(...) Mi falla fue no haberle informado a la oficina de G4S todas esas novedades que ya le había reportado al supervisor. (...)

MIGUEL ANDRES SIERRA HERNÁNDEZ:

Apartes del Contrato de trabajo: Clausula novena JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO – FALTAS GRAVES: (ver literales k, m)

**NOVENA.- JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO- FALTAS GRAVES:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, aquellas expresamente señaladas por la ley. Se califica como falta grave que de conformidad con el literal a numeral 6 del artículo 82 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa las siguientes: a) La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, b) La no asistencia puntual al trabajo o a realizar su labor, sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, c) La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas, sin autorización previa y escrita de su EMPLEADOR, al servicio de terceros, d) La revelación de secretos y datos reservados del EMPLEADOR, que a juicio de éste, le causen perjuicios directos o indirectos, e) La desavenencia con sus compañeros de trabajo, f) Todo acto de violencia en que incurra EL TRABAJADOR tanto fuera como dentro del servicio en contra de sus superiores, sus subalternos, sus compañeros de trabajo, g) La negligencia en que incurra EL TRABAJADOR en su trabajo y por virtud de la cual se ponga en peligro la vida de sus compañeros, la seguridad del establecimiento, h) El hecho de que EL TRABAJADOR llegue a la Empresa bajo la influencia del alcohol o drogas enervantes, embriagado, con tulo ó consuma dentro de ella o en el desempeño de sus labores, licores, bebidas embriagantes, ó drogas enervantes, aún por la primera vez y cualquiera que sea la cantidad, i) Uso de información de la Compañía o elementos de trabajo inapropiados, j) El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de la POLÍTICA DE ÉTICA COMERCIAL de G4S, k) El incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de las funciones, obligaciones y prohibiciones específicas asignadas por el EMPLEADOR para el cargo de VIGILANTE a la firma del presente contrato o las que se le asignen posteriormente, así como también todas aquellas faltas que hayan sido calificadas como graves en reglamentos o en el presente contrato, l) Distintiva mencionada en el punto de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intermitentes del trabajo o excusar a su declaración o realización, con que se participe o no en ellas, m) El ocultamiento, la desfiguración e inexactitud en la oportuna información que debe dar al EMPLEADOR o a sus representantes de cualquier delito, transgresión,

- 4 -

Ante la pregunta en la ampliación de los descargos del 8 de junio de 2017:

(...) Es consiente que incumplió esta política y es una falta grave?

Respuesta:

Si uno fuera adivino de lo que fuera a suceder, pero cometí un error en no reportar que me habían ofrecido eso. (...)

Continuación del Auto "Por medio de la cual se archiva una Averiguación Preliminar"

No obstante, a todo lo anterior ha de tenerse en cuenta que dentro del Código Sustantivo del Trabajo establece en el Artículo 62 (Título VI – Terminación del Contrato) de manera taxativa lo siguiente:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

(...)

Por lo anterior es claro y evidente que la norma faculta la determinación de la empresa para dar por terminados los contratos de trabajo de los señores MIGUEL ANDRES SIERRA HERNÁNDEZ Y CESAR AUGUSTO SARAY CADENA.

Finalmente, y teniendo en cuenta las consideraciones y el acervo probatorio recaudado; este Ministerio considera que la presente averiguación preliminar se debe archivar, por considerar que no existe mérito alguno para sancionar a las empresas **G4S – SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A. Y CEMEX TRANSPORTES DE COLOMBIA S.A.**, siendo esta una decisión ajustada a Derecho.

Que, en mérito de las consideraciones expuestas, la Coordinadora del Grupo PIVC y RC – C del Ministerio de Trabajo - Territorial Tolima,

#### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR** la presente averiguación preliminar, adelantada en contra de las empresas **G4S – SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A. Y CEMEX TRANSPORTES DE COLOMBIA S.A.** identificados con los NIT 860.013.951-6 y 830.078.000-7 respetivamente y/o a sus representantes legales, para G4S – SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A. el señor MAURICIO GUTIERREZ ARCHILA con cedula de ciudadanía 80.419.876 en calidad de Gerente y para CEMEX TRANSPORTES DE COLOMBIA S.A. el señor JUAN CARLOS ARENAS RODRIGUEZ con cedula de ciudadanía No.80.062.744 en calidad de Representante Legal para Asuntos Laborales; ubicados en las direcciones para G4S – SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A., en el Centro Comercial AQUA Oficina 701 de la ciudad de Ibagué y para CEMEX TRANSPORTES DE COLOMBIA S.A, Calle 99 No.9-54 Edificio 100 Street de la ciudad de Bogotá D.C. por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR** que contra la presente resolución proceden los recursos de **REPOSICIÓN** ante este Despacho y de **APELACIÓN** ante el director(a) Territorial del Ministerio de Trabajo

Continuación del Auto "Por medio de la cual se archiva una Averiguación Preliminar"

Territorial Tolima dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la desfijación del aviso de conformidad al artículo 76 la **Ley 1437 de 2011**.

**ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente proveído en los términos de la **Ley 1437 de 2011**.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE:**



**DIANA YASMIN PERDOMO GONGORA**  
Coordinadora Grupo PIVC y RC – C

Transcriptor: Edna M.  
Revisó/aprobó: Diana P.