

Pereira, 07 de febrero 2018

 MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018726600100001435
	Fecha	2018-05-10 08:52:05 am
Remitente	Sede	D. T. RISARALDA
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CORPILACION
Destinatario	ANALTRACORP	
Anexos	0	Folios 1



COR08SE2018726600100001435

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor
GERMAN HERNANDO PERILLA MEDRANO
Representante Legal
SEGURIDAD ONCOR LTDA.
Carrera 49 c. 93-08
bogota

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor GERMAN HERNANDO PERILLA MEDRANO, Representante Legal SEGURIDAD ONCOR LTDA., de la Resolución 00178 del 27 de FEBRERO 2018, proferida por la COORDINADORA GRUPO PIVC RC-C., a través de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en 6 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 10 al 17 de mayo 2018, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr diez (10) días hábiles para presentar los recursos de ley.

Atentamente,



MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE
Auxiliar Administrativa

Anexo: Seis (6) folios.

Transcriptor: Elaboró: Ma. Del Socorro S.



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 00108
(27 de febrero de 2018)

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

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014 y Resolución 3111 de 2015.

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO

Se decide el presente proveído sobre la responsabilidad que le asiste a la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA**, con Nit 800.201.668-4, representada legalmente por el señor **GERMAN HERNANDO PERILLA MEDRANO** y/o quien haga sus veces, ubicado en la carrera 49C No 93 – 08 de la ciudad de Bogotá D. C., correo electrónico seguridadoncor@seguridadoncor.com.co y teniendo en cuenta los siguientes:

II. HECHOS

Que mediante radicado interno No 08SI2017726600100000276 del 02 de marzo de 2017, se recibe en este despacho memorando suscrito por el doctor Carlos Alberto Betancourt Gomez, Director Territorial, en el que remite decisión, adoptada por el juzgado quinto civil municipal de Pereira en el que se denuncian presuntas violaciones por parte de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA**, con Nit 800201668-4 ubicado en la Carrera 49C No 93 – 08 de la ciudad de Bogotá D. C., correo electrónico seguridadoncor@seguridadoncor.com.co, relacionada con la no aplicación de los procedimientos establecidos en el reglamento interno de trabajo para la imposición de sanciones disciplinarias y no agotar el debido proceso. (Folios 1 a 140)

Mediante Auto No. 674 del 07 de marzo de 2017 se ordena el inicio de la Averiguación Preliminar en contra de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA**, ubicado en la carrera 49C No 93 – 08 de la ciudad de Bogotá D. C., correo electrónico seguridadoncor@seguridadoncor.com.co, actuación que se comunica mediante oficio No 08SE2017726600100000523 del 10 de marzo de 2017, tal como se evidencia en el certificado de entrega de comunicación de la empresa 472. (Folios 141 a 144)

Mediante oficio con radicado interno No. 06EE2017726600100000993 del 22 de marzo de 2017, la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA**, con Nit 800201668-4, hace entrega de la documentación solicitada en el Auto de Averiguación Preliminar. (Folios 145 a 193).

1. Copia de Certificado de Existencia y Representación Legal.
2. Copia del Rut
3. Copia del Reglamento Interno de la empresa.
4. Copia de la socialización a los trabajadores del reglamento interno de trabajo
5. Copia de procesos disciplinarios adelantados a la señora MAYRA ALEJANDRA VARGA VELEZ
6. Copia de correo electrónico remitido por cliente a la funcionaria analista de centros de servicios de empresa en el eje cafetero.
7. Copia de notificación del inicio de la investigación de la trabajadora a la señora **MARISOL RODRIGUEZ**, en calidad de coordinadora Regional del Eje Cafetero.
8. Copia de los informes disciplinarios

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

Se deja constancia que entre el 10 de mayo de 2017 y el 20 de junio del mismo año, se adelantó un cese de actividades por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, días en los cuales no se adelantaron actuaciones administrativas, las Averiguaciones Preliminares ni en los Procedimientos Administrativos Sancionatorios. (Folio 194).

El día 22 de agosto de 2017, se cita a la señora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS** y se informa al representante legal de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA**, con Nit 800201668-4, la programación de la diligencia de declaración, citación que es cancelada teniendo en cuenta que en la Acción de Tutela adelantada por el juzgado quito civil municipal de Pereira, se llevó a cabo diligencia de declaración de la señora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS**, diligencia que será tenida en cuenta en la presente Averiguación Preliminar (Folios 195 a 199).

El día 02 de octubre de 2017, se comunica al representante legal de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA**, con Nit. 800201668-4, que el despacho ha encontrado mérito para formular cargos adelantar Procedimiento Administrativo Sancionatorio, teniendo en cuenta las pruebas y la documentación que reposa en el expediente se hace la misma comunicación al señor juez Quinto Civil Municipal de la ciudad de Pereira (Folios 200 a 205).

Por intermedio del auto No. 02696 del 13 de octubre de 2017, este despacho decide iniciar procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA**. (folios 212 a 214).

Por oficio No. 08SE2017726001000002057 del 23 de octubre del año 2017, se cita al señor Representante Legal o quien haga sus veces de la empresa para notificarle el auto No. 02696 del 13 de octubre de 2017 mediante el cual se le formularon cargos a la empresa por el representada. (Folio 215).

Para el día 11 de enero de 2018, mediante auto No. 00064 hubo necesidad de reasignar el caso, teniendo en cuenta los motivos expuestos dentro del mismo correspondiéndole continuar con la actuación al Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Pereira **ALONSO MOLINA ALVAREZ**. (folio 223).

De la notificación del auto No. 02696 del 13 de octubre de 2017 por medio del cual se procedió a formular cargos y a iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio hubo necesidad de hacerla mediante aviso, tal como lo dispone el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011 C. PACA, no sin antes advertirle, a la parte comprometida que tenía quince (15) días hábiles para que presente los descargos de ley. (folios 224 a 226).

III. AUTO DE FORMULACION DE CARGOS

Por intermedio del auto No. 02696 del 13 de octubre de 2017, este despacho decide iniciar procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA**.

El cargo formulado fue el siguiente:

"PRIMERO: Presunta violación al artículo 115 del C.S.T al no dar aplicación a lo reglamentado en cuanto al proceso debido disciplinario a un trabajador."

Se le informa a la empresa investigada que de encontrarse probada la violación a las disposiciones legales anteriores se dará lugar a la imposición de sanciones consagradas en la Legislación Laboral y Régimen de Seguridad Social Integral, consistente en una multa de uno (1) a cinco mil (5000) veces el salario mínimo mensual legal vigente según la gravedad de la infracción (s) y mientras esta(s) subsista(n), sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACION.

Por parte del Juzgado quinto civil municipal de Pereira

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

- a.) Informe detallado del fallo de tutela proferido dentro de la acción instaurada por la señora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ** en contra de la empresa "SEGURIDAD ONCOR LTDA" con transcripción de la parte resolutive del fallo de la acción en las que punto tercero especialmente se declara por parte de la autoridad judicial la violación la debido proceso en contra de la trabajadora disciplinada y por ello se ordena compulsar copias al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia. Se anexa una serie de documentos en relación con o actuado en este Juzgado Civil Municipal de Pereira. (folios 1 a 144)

Por parte de la empresa querellada

El día 21 de marzo de 2017 la señora **MARIA CRISTINA MORALES PERDOMO** en calidad de Gerente Jurídica de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA** dando respuesta a al auto de Averiguación Preliminar No. 674 del 7 de marzo de 2017, allegó al despacho los siguientes documentos.

1. Certificado de existencia y representación legal de la empresa "SEGURIDAD ONCOR LTDA"
2. Copia del RUT de la compañía.
3. Copia del Reglamento Interno de Trabajo de la misma.
4. Copia de la socialización a los trabajadores del Reglamento Interno del Trabajo.
5. Un informe a cerca de la persona que fue citada a la diligencia de descargos por parte de la empresa.
6. Informa que la persona citada fue la señora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ** cédula No. 25.175.265.
7. Copia de los procesos disciplinarios adelantados a la trabajadora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ**, adicionado copia del correo electrónico enviado por un cliente a través de la cual se motivó la investigación disciplinaria en contra de la trabajadora citada. También copias de las notificaciones sobre la cual se le informa a la Coordinadora del Eje Cafetero el inicio de la investigación disciplinaria en contra de la empleada tutelante y las copias de los informes disciplinarios realizados y notificados en puesto a la tutelante donde se le informaba sobre los motivos por los cuales se le iniciaba el proceso disciplinario a la empleada. (folios 145- a 193).

Mediante oficio No. 08SE210177266001000001259 del 22 de agosto de 2017, se comunica al Señor Representante Legal de la empresa "SEGURIDAD ONCOR LTDA", que la señora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ** ha sido citada para el día 25 de Agosto de 2017 a partir de las 8.30 de la mañana para que rinda declaración según lo ordenado en el auto No., 674 de 07 de marzo de 2017. De esto se le comunica a la misma trabajadora la obligación de presentarse ante el despacho para la hora y fecha definida, pero posteriormente se le informa a las partes que no se requiere a la trabajadora para la declaración teniendo en cuenta que ya existe la misma diligencia rendida por la trabajadora ante el Juzgado Quinto Civil del Circuito de la ciudad de Pereira.

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION.

El día 19 de diciembre de 2017, la señora **MARIA CRISTINA MORALES PERDOMO** obrando como Gerente Jurídica de la empresa aquí Querellada manifiesta en su diligencia de descargos

"La señora Mayra Alejandra Vargas Vélez se encuentra vinculada desde el día 06 de agosto de 2015 como guarda de Seguridad de Seguridad Oncor Ltda..."

Respecto de caso en cuestión, La Sra. Vargas Vélez informó su estado de embarazo ...desde el primer momento en que se supo que se encontraba en estado de embarazo...se brindó acompañamiento a todas las citas...

La trabajadora tubo una incapacidad del 4 al 10 de octubre del 2016...

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

Por incumplimiento de la accionante y quejas presentadas por le clientes las cuales se anexan a la presente, se llevó a cabo diligencia de descargos por dos novedades que se habían presentado en el puesto, sobre las cuales se hicieron diligencias de descargos independientes por ser faltas independientes, en estas se relataron los hechos objeto de cada diligencia y se le realizaron preguntas para que ella ejerciera su derecho de defensa, todo enmarcado en el debido proceso. En ambas diligencias ella misma manifiesta expresamente que conoce el reglamento Interno de Seguridad Oncor

(...) El día 12 de enero de 2017 se le hace entrega de las dos sanciones disciplinarias producto de las diligencias de descargos que la trabajadora presentó el día 22 de diciembre de 2016, una por 8 días y otra por 5 días...en donde la trabajadora expresamente manifiesta en la diligencia de descargos que ya se le había llamado la atención verbal por estos conceptos y admite que cometió una falta disciplinaria, y la correspondiente a ocho días relacionada al Indebido manejo de la información involucrando al personal del cliente... Es preciso anotar que la trabajadora no presentó ningún tipo de recurso establecido en el reglamento interno del trabajo para considerar o apelar las decisiones, siendo que Ella manifiestamente expreso que conocía el reglamento Interno del Trabajo... Es importante mencionar que, del procedimiento descrito anteriormente, no hubo ningún tipo de violación al procedimiento disciplinario adelantado en su contra en consideración a que le el mismo se estableció conforme al procedimiento disciplinario enmarcado en el reglamento interno de trabajo conocido por la trabajadora. Por su parte ha manifestado la jurisprudencia que el hecho de presentar estado de gravidez no implica que se pueda iniciar un proceso disciplinaria en contra de una trabajadora ya que los incumplimientos y faltas fueron aceptados por la misma y causaron perjuicio a la organización ya que afectó las relaciones comerciales suscritas para con el cliente SURA..."

La señora **MARIA CRISTINA MORALES PERDOMO** como apoderada de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA** y con poder legal para actuar dentro de la presente investigación, mediante escrito del 20 de febrero de 2018 manifestó:

"La trabajadora tuvo una incapacidad del 4 al 10 de octubre del 2016..."

Por incumplimiento de la accionante y quejas presentadas por el cliente las cuales fueron anexadas y remitidas a su despacho en contestación del 19 de diciembre de 2017 mediante guía 700076508417, se llevó a cabo diligencia de descargos por dos novedades que se habían presentado en el puesto, sobre las cuales se hicieron la diligencia de descargos independiente por ser faltas separadas, en estas se relataron los hechos objeto de cada diligencia y se le realizaron algunas preguntas para que ella ejerciera el derecho de defensa, todo enmarcada en el debido proceso establecido en el artículo 29 de la Constitución Política. En ambas diligencias ella manifiesta expresamente que conoce el Reglamento Interno de Seguridad Oncor y las faltas cometidas...

El día 12 de enero de 2017 se le hace entrega de las dos sanciones disciplinarias producto de las diligencias de descargos que la trabajadora presentó el día 22 de diciembre de 2016, una por 8 días y otra por 5 días. Estas son por las mismas razones y fundamentos en su contenido. Ya que la correspondiente a Cinco (5) días hace referencia a las quejas presentadas por clientes y asesores, mal ambiente laboral y mal servicio, incumpliendo con esto las consignas generales y particulares del puesto...Es preciso anotar que la trabajadora no presentó ningún tipo de recurso establecido en el reglamento interno de Trabajo para reconsiderar o apelar las decisiones, siendo que ella manifiestamente expreso conocía el reglamento Interno de Trabajo....

(...) Es importante mencionar que, del procedimiento descrito anteriormente, no hubo ningún tipo de violación al procedimiento disciplinario adelantado en su contra, en consideración a que el mismo se e conforme al procedimiento disciplinario enmarcado en el reglamento interno de trabajo conocido por la trabajadora y en ningún momento apelado por ella

Por su parte ha manifestado la jurisprudencia que el hecho de presentar estado de gravidez no implica que se pueda iniciar un proceso disciplinaria en contra de una trabajadora ya que los incumplimientos y faltas fueron aceptados por la misma y causaron perjuicio a la organización ya que afectó las relaciones comerciales suscritas para con el cliente SURA..."

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

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014 y Resolución 3111 de 2015.

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

A. ANALISIS Y VALORACION DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS.

En cuanto al análisis y valoración de todos y cada uno de los hechos presentados y del material probatorio recopilado, pruebas allegadas, decretadas de oficio, practicadas, a petición de las partes y con el fin de resolver adecuadamente la queja presentada y en analogía con lo querellado, este despacho concluye que si se han vulnerado las normas legales establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo de acuerdo a lo preceptuado en artículo 115 del C.S.T en cuanto al procedimiento a seguir cuando se trate de imponer sanciones a un trabajador sometido (a) a una investigación de tipo disciplinario por parte de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA** por y ende se deberá aplicar las sanciones correspondientes.

La señora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ** en calidad de accionante recurre ante el Juzgado Quinto Civil Municipal de Pereira Risaralda al considerar que se le estaban violando una serie de derechos fundamentales a la dignidad humana, salud, seguridad social entre otros por parte de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA** Nit 800201.668-4, ubicada en la carrera 49C No., 93- 08 de la ciudad de Bogotá D.C. correo electrónico seguridadoncor@seguridadoncor.com.co y representada legalmente por el señor **GERMAN HERNANDO PERILLA MEDRANO**.

De esta acción incoada por la señora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ** se concluye por parte de la autoridad competente que a la accionante se le violó el debido proceso en la actuación que se llevó a cabo por la empresa accionada en la investigación disciplinaria en contra de la trabajadora citada y fue por ese motivo que se remitió al despacho de la Dirección Territorial del Risaralda copias del expediente para lo de la competencia.

Frente a los hechos encontramos:

Que efectivamente existen unos procesos de carácter investigativo disciplinario en contra de la señora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ** por parte de la empresa investigada.

El primero aparece para diligencia de descargos el día 2 de diciembre de 2016, en la ciudad de Pereira Risaralda, donde son partes **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ**, cédula No. 25175265 como declarante, **MARISOL RODRIGUEZ ORTIZ**, cédula No. 52.153.876 quien adelanta la diligencia (No se especifica cargos, autoridad.) y **JHON JAIRO HERRERA BUITRAGO** cédula No.4516766 y se le toma a la guarda de seguridad los descargos por posible incumplimiento a las consignas específicas con la atención que se viene dando al cliente Auto SURA Pereira. (folio 171).

Si analizamos la llamada diligencia de descargos aquí requerida encontramos que quien atiende la diligencia frente a una diligencia que tiene que cumplir con todos y cada uno de los requisitos de un verdadero debido proceso tal como lo establece el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia.

Si nos remitimos al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa querellada en su artículo 58 "procedimientos para comprobación de las faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias" está muy claro que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, *"el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos la,*

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

decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva." (Artículo 115 C.S.T.). Esta prioridad no se cumple por parte de la empresa investigada puesto que a la trabajadora, acorde con la diligencia de descargos que aparece no se le hace una debida imputación de los hechos transgredidos, sino que, en forma puntual, plana y por demás sin indicación de los hechos que los motivaron, que deben darse a conocer de manera clara para que la trabajadora conozca sobre que conductas contrarias a su obligación haya podido violar y la persona que atiende la diligencia solo se limita a inducir a la trabajadora a que conteste sí o no cómo que... **"PREGUNTADO"** "Es consiente que cometió una falta...? ¿Pero cuál falta?" No se le brinda la oportunidad de controvertir los hechos, de saber cuál falta, si es contraria o no al reglamento interno de trabajo de la empresa, el daño causado, etc y si bien la señora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ** admite que cometió una falta y que conoce el reglamento interno del trabajo, no significa que sea culpable, porque el desconocimiento de este tampoco será causal de absolución.

En el escrito "sanción disciplinaria" dirigido a la señora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ** dice la señora Gerente de Talento Humano "...que de conformidad con los hechos ocurridos donde se han venido presentando una serie de incumplimiento de su parte al no darle manejo adecuado a la información que se trasmite en su puesto de trabajo ...tales como quejas verbales de parte de clientes y asesores sobre el trato que rinda al momento...por todo lo anterior y de conformidad a lo establecido en el reglamento interno de trabajo en su Capítulo XI, prescripciones de orden ..." y siguen una serie de normas establecidas en el reglamento interno de trabajo de la empresa a la trabajadora de acuerdo a la diligencias de descargos que aparecen, en ningún momento se le imputan la violación a todos y cada uno de las obligaciones señaladas y simplemente se le pregunta ¿Es consiente que cometió una falta? Ella contesta "en lo atención al cliente sí" ¿Cual falta de todos y cada una de una serie de obligaciones y prohibiciones que tiene la trabajadora en cual de ella o ellas pudo haber incurrido?. Tampoco se hace claridad sobre la clasificación de la (s) faltas cometidas por la trabajadora, no se precisan fechas modo, lugar de los hechos para saber que se respetó el principio de la inmediatez a la trabajadora y que constituye un requisito de procedibilidad de la acción y que debe ser oportuna y razonable con relación a la ocurrencia de los hechos que originaron la afectación o la falta a sancionar y no se le dio traslado a la trabajadora de la queja que pudo haber presentado en su contra del o presunto cliente.

Dice la señora **MARIA CRISTINA MORALES PERDOMO** en su escrito de descargos que "...se llevó a cabo diligencia de descargos por dos novedades que se habían presentado en el puesto sobre las cuales se hicieron diligencia de descargos independientes y estas se relataron los hechos objeto de cada diligencia para que ella ejerciera su derecho de defensa, todo enmarcado dentro del debido proceso." Esta respetable consideración de la señora **MORALES PERDOMO** no es cierta porque en la diligencia de descargos como se ha dicho por parte del despacho, no se le hace un relato claro preciso, conciso de los hechos cometidos atribuidos a la trabajadora, sino que simplemente se le pregunta que si sabe que cometió una falta.

En cuanto a que no presentó ningún tipo de recurso establecido en el reglamento interno de trabajo por parte de la trabajadora, en la diligencia de descargos no aparece ni se le advierte ni se le informa a esta del derecho que tiene a interponer recurso alguno, ni el reglamento interno de trabajo que aporta la empresa se describe el derecho o derechos que tiene el trabajador en caso de un proceso disciplinario en su contra (artículos 58 a 62 y 107, 108). Solo se refiere a reclamos sin ser claros precisos no estipulan que tipo de reclamos puede hacer la trabajadora y el en el comunicado de la sanción por escrito que se le hace a la trabajadora no se le da a conocer que derechos o recursos tiene o puede interponer para ejercer el derecho a la defensa, ante qué persona(s), que términos tiene y ni siquiera existe constancia de entrega con firma de la sancionada que conste que fue debidamente notificada y cuando. (Folio 249).

En diligencia de declaración que la trabajadora rinde ante Juzgado Quinto Civil Municipal de Pereira el día 27 de enero de 2107 dice que le fueron impuestas dos sanciones una por ocho días y otra por cinco días, que no, le dieron nada por escrito para decirle de fecha a que fecha eran las sanciones, que la señora Marisol le entregó el día 13 de enero las dos suspensiones, del día 13 a 26, supuestamente días corridos y que estuvo esperando a que la llamaran de la empresa y no lo hicieron, que no le habían notificado nada y que el día 26 de a las 8 de la noche la señora Marisol la llamó a decirle que la suspensión era a partir de días hábiles (folio 111).

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

Si bien existe la confesión de haber cometido una falta por parte de la trabajadora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ**, no exime al empleador a dar aplicación en su totalidad al debido proceso.

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

Procede este despacho a realizar una valoración jurídica en relación con los hechos probados, de los cargos formulados en analogía con las normas en que se soporta con el fin de exponer los argumentos legales y jurídicos para determinar la objetividad de la violación y que se sustenta en lo siguiente en relación con la indebida aplicación del debido proceso por parte de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA** en contra de la trabajadora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ**.

El cargo formulado fue:

"PRIMERO: Presunta violación al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo por presuntamente no dar aplicación a lo reglamentado en cuanto al procedimiento disciplinario adelantado a un trabajador."

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 115 establece:

"ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Modificado por el art. 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite."

Además de las normas citadas con anterioridad este despacho cree conveniente traer a colación el análisis jurisprudencial en cuanto al tema en estudio; basado en la sentencia C-593 de año 2014, la cual en uno de sus apartes expresó:

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 como 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

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

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

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. (Subrayado y resaltado fuera de texto).

Así las cosas, la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA**, no ha cumplido con esta normatividad, no se cumplió con los procedimientos establecidos dentro de una investigación disciplinaria lo que constituye en una violación a la ley laboral y lo hace merecedor de sanción por incumplimiento de la ley laboral.

C. RAZONES EN QUE SE FUNDAMENTA LA DECISION.

En aras de garantizar y hacer efectivo toda y cada una de las garantías constitucionales y en armonía con los procedimientos establecidos a través del artículo 115 del C.S.T el despacho considera que los descargos administrativos son obligatorios para toda empresa o empleador ya que se encuentran reglados en la Legislación Laboral y se han constituido siguiendo la sentencia C-299 de 1998 de la Corte Constitucional, como la oportunidad por excelencia para que tanto la empresa como el trabajador, aclaren formalmente las situaciones presentadas, de tal forma que garanticen tanto el derecho de defensa del trabajador como el de disciplinar del empleador.

A pesar de esto muchas empresas han desarrollado validos modelos autóctonos de acuerdo a sus pareceres y realidades del momento, pero han caído repetitivamente en la mala práctica de ignorar el principio de presunción de inocencia mediante la formulación de preguntas que sugieren la aceptación de la conducta cometida, sin que haya una verdadera imputación de unos cargos al empleado para que este conozca los motivos por los cuales está siendo sometido a una investigación y no a un interrogatorio de parte como sucede en la diligencias llamadas de descargos que lo único que conlleva es a producir una confesión del trabajador, siendo valoradas estas expresiones en su contra y sin el respaldo de unos medios probatorios sin ser claros, precisos en las conductas o faltas en las cuales haya podido incurrir la trabajadora, dandosele traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

La Corte Constitucional analizó la constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece el procedimiento para las sanciones disciplinarias dentro de la relación laboral.

La Sentencia C-593 del 2014 reitera los requisitos del procedimiento disciplinario existentes, pero introduce la obligación de establecer y publicar el procedimiento disciplinario dentro de la empresa, con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los trabajadores.

Ahora, deberán adoptarse medidas como: la publicación de una política o manual que dé a conocer el trámite de los procesos disciplinarios (debe contener los elementos mínimos fijados por la Corte Constitucional) y hacer referencia a dicha política en la actualización más próxima del Reglamento Interno

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

de Trabajo, además se debe tener en cuenta los elementos fundamentales para una buena diligencia de descargos.

La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos.

Durante la citación a descargos, se notifica al trabajador la apertura del proceso y se indican los hechos o conductas que lo motivaron.

Los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes/obligaciones del trabajador tienen que estar preestablecidos en la ley o el reglamento interno y deben ser indicados al trabajador. La enumeración de las faltas se podrá hacer en la citación a descargos o al inicio de la diligencia de descargos y se dejará constancia en acta.

El traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

Es importante que la empresa comunique al trabajador las pruebas en las que se basa para la imputación, permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa.

Si el trabajador lo solicita, podrá suspenderse la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis.

La indicación de un término para que el acusado formule sus descargos controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos.

Este punto se cumple: (i) al momento de la citación (con fecha, hora y lugar) a descargos, en donde también debe indicarse la oportunidad que tiene el trabajador de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor. En la diligencia de descargos, en la que se debe permitir al trabajador el reconocimiento y contradicción de las pruebas que sustentan la imputación.

Si el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, este se le podrá otorgar. La sentencia no determina un término específico, por lo tanto, dependerá de cada caso. Podrá suspenderse la diligencia para fijar una nueva o concederse término prudente para la presentación de las pruebas por escrito.

Agotados los descargos, el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. Deberá indicar las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas.

El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta.

Agotados los descargos, el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. Deberá indicar las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas. Si procede una sanción, esta deberá ser proporcional a la falta, sin perder de vista la antigüedad e historia laboral del trabajador.

La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir las decisiones, mediante los recursos pertinentes.

De acuerdo a los hechos y las normas que regulan la observancia de todas y cada una de las obligaciones que tiene todo empleador frente al procedimiento que debe seguir cuando se trata de una investigación disciplinaria a un subordinado y en consecuencia con los hechos querellados, analizados, las pruebas recopiladas, las aportadas y en armonía con la normatividad laboral aplicable, las formalidades procesales, se ha cumplido con todas las garantías para las partes incluida la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA** como involucrada por el flagrante incumplimiento a las deberes como empleadora, los hechos inducen emitir un acto razonable y a la aplicación de sanción correspondiente conforme con lo sucedido y que surge inicialmente del traslado que hace el Juzgado Quinto Civil Municipal de Pereira hacia este Ministerio del Trabajo por la afectación al debido proceso causada a la señora **MAYRA ALEJANDRA VARGAS VELEZ**.

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

D. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

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

Tasación de la sanción: Finalmente observados los presupuestos expuestos el Despacho y en particular por la violación de la normatividad vigente, teniendo en cuenta:

La gravedad de la falta, la acción del empleador contraría el espíritu del legislador, atenta contra el orden jurídico-institucional que pretende hacer valer los derechos fundamentales del trabajo.

Según el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013:

"Artículo 12. Graduación de las sanciones. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

1. *Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.*
2. *Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.*
3. *Reincidencia en la comisión de la infracción.*
4. *Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.*
5. *Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.*
6. *Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.*
7. *Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.*
8. *Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.*
9. *Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores"*

Para el caso en particular de la empresa aquí litigadas y para efectos de determinar la graduación de la sanción con base en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se observa la concurrencia de los siguientes criterios establecidos en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013:

1. *Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.*
- ...
9. *Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores"*

La empresa investigada violó artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo cuando se trata de investigar a un trabajador afectando derecho de una trabajadora en su intereses jurídicos establecidos y la violación de los derechos humanos de la trabajadora dada inclusive la condición de madre gestante en momento de aplicar indebidamente la sanción y no tuvieron prudencia y diligencia en la aplicación de las normas obligatorias a que datan y que no existe justificación alguna para no dar aplicación a las disposiciones en materia laboral

En mérito de lo expuesto, este Despacho

VII. RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA, con Nit 800.201.668-4, representada legalmente por el señor GERMAN HERNANDO PERILLA MEDRANO y/o quien haga sus veces, ubicada en la carrera 49C No 93 – 08 de la ciudad de Bogotá D. C, correo electrónico seguridadoncor@seguridadoncor.com.co por violación al artículo 115 del C.S.T al no aplicar correctamente el debido proceso para imposición de sanciones, con multa de **QUINCE (15) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES**, es decir, con la suma de **ONCE MILLONES SETECIENTOS DIECIOCHO MIL SEICIENTOS TREINTA PESOS MONEDA CORRIENTE**

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

(\$11.718.630.00). El valor de la multa referida en el artículo anterior será con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA ubicado en la carrera 8ª entre calles 26 y 27 de la ciudad de Pereira y deberá consignarse ante la Tesorería de la misma entidad.

ARTÍCULO SEGUNDO: ADVERTIR a la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA**, que la multa descrita en el artículo primero debe ser cancelada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la ejecutoria de la presente resolución, so pena de incurrir en mora, cuyos interés se cobraran a la tasa legalmente prevista.

ARTÍCULO TERCERO: SOLICITAR a la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA** que aporte dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación, copia de la Consignación del valor de la multa a la Dirección Territorial de Risaralda del Ministerio del Trabajo, ubicada en la Calle 19 N°. 9-75 piso 5 de Pereira y al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA ubicado en la carrera 8ª entre calles 26 y 27 de la ciudad de Pereira. Esta información se remite con oficio, en el cual se indique nombre de la persona natural o jurídica sancionada, número del NIT o documento de identidad, ciudad, dirección, número y fecha de la resolución que impuso la multa y el valor consignado en pesos y salarios mínimos mensuales legales vigentes.

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR al empleador de la referencia que las sanciones impuestas en el artículo primero de la presente providencia no eximen al empleador del cumplimiento de las obligaciones laborales o de la imposición de futuras sanciones por incumplimiento de las mismas.

ARTÍCULO QUINTO: COMUNICAR a los interesados que, contra la presente providencia proceden los recursos de reposición ante este despacho y el de apelación ante el Director Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo de la ciudad de Pereira, los que deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella ó a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación.

ARTÍCULO SEXTO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los veintisiete (27) días del mes de febrero del año dos mil dieciocho (2018).



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

Elaboró/Transcriptor: A. Molina
Revisó: Jessica A.

Aprobó: Lina Marcela V.

R:\AC\Users\lvega\Dropbox\2018\RESOLUCIONES\SANCION\12_RESOLUCION ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA ONCOR LTDA.docx