

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 6)

2 8 FEB 2020

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales y en especial las que le confiere al artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, y el artículo 2º de la Resolución 404 del 22 de marzo de 2012 y Resolución 2143 de 2014 y demás normas concordantes

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No.37600 del 31/10/2018, el señor **WISTON FLORENTINO SANTANA LOZADA**, identificado con cédula de ciudadanía número 19.130.023 de Fontibón, Tarjeta Profesional No 155084, quien dice que "conforme al poder otorgado por el suplente del Representante Legal de la empresa INVERSIONES ADK S.A.S. con NIT 860.053.941-1 (no se presenta poder notarial, solo se expresa - se aporta Certificado de Existencia y Representación Legal) presento solicitud "despido con justa causa de la señora **VERONICA SOLANO NIÑO** con C de C. No. 52.065.594 quien es trabajadora de esta empresa desde el día 16 de marzo de 2009; quien tiene unas recomendaciones médicas de acuerdo al certificado médico de fecha 18 de abril de 2018", dicha solicitud le correspondió, por reparto, efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social: **ASTRID LOZANO CAMACHO**, mediante Auto No. 347 del 02/11/2019. (Folio 12).

SITUACION FACTICA

Motivo la solicitud mediante la ref. "Solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo con justa causa artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo", basado en los siguientes hechos:

"Quiero indicar que sustento esta solicitud en lo manifestado por la trabajadora en los descargos presentados el 2 de octubre de 2018 a esta empresa con ocasión de una presunta falta cometida el día jueves 27 de septiembre del año que avanza, en estos descargos la Señora Veronica manifestó"

" PREGUNTA: ¿indique que situación se presentó el pasado 27 de septiembre del año que avanza?

CONTESTA: Cuando la ingeniera me reviso en la bolsa llevaba el aluminio bueno la base que llaman.

PREGUNTA: de acuerdo a informe remitido por la Ingeniera Mónica Murcia indica que mediante requisa encontró dentro de su bolso una bolsa plástica la cual contenía una base de lámina de la máquina que se usa para la elaboración de tortilla wanton propiedad de la empresa. ¿Indique por qué motivo tenía esa máquina o herramienta que es de propiedad de la empresa dentro de su bolso?

CONTESTA: El pensado mío era haberla vendido para ayudarme con un transporte, pensé que eso ya no servía.

PREGUNTA: ¿Reconoce que usted sustrajo para venderlo?

CONTESTA: Si señora.

REPÚBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DEL TRABAJO
RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 6)

28 FEB 2020

.....PREGUNTA: Reconoce que en el Reglamento interno de trabajo está establecido en el CAPITULO XIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 48. Se prohíbe a los trabajadores: 1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa?

CONTESTA: Si señora

....PREGUNTA: Reconoce que no se puede llevar nada sin previa autorización de la gerencia?

CONTESTA: Si señora, pero yo pensé que eso ya no lo utilizaban.

...PREGUNTA: ¿Reconoce que ya es usted reincidente debido a que ya se había realizado un proceso disciplinario porque fue detectado mediante requisita con una carne de cerdo dentro de sus pertenencias?

CONTESTA: Si señora."

PETICION

"Por lo anterior consideramos que quedo inmersa la trabajadora en lo contemplado en el artículo 62 del Condigo Sustantivo de trabajo literal A numeral 5; de igual forma quedo inmersa en lo señalado en clausula séptima del contrato de trabajo suscrito entre las partes".

"Por lo anterior le solicito respetuosamente al señor inspector se analice la situación y si a ello hubiere lugar autorice el despido con justa causa de la trabajadora ya mencionada".

De otro lado, mediante SEGUNDA comunicación radicada con el **No 5674 del 05/08/2019**, (Folios 15 y 16), la empresa **INVERSIONES ADK S.A.S.**, complementa la solicitud inicial de "autorización de despido con justa causa a la trabajadora VERONICA SOLANO NIÑO identificada con CC No 52.065.594, quien tiene estabilidad laboral reforzada por razones de salud, esta solicitud de despido se hace por sustracción o hurto continuo" (subrayado y negrilla nuestra).

"Se anexan los siguientes documentos como evidencia de los procesos disciplinarios que se han efectuado por dicha falta":

- Acta de descargos y Citación a descargos. **Fecha 14 de junio de 2019.** (Folios 21 al 25).

....."PREGUNTA: Reconoce que el día de ayer jueves 13 de junio de 2019, cuando usted se disponía a salir de la empresa la encargada de la planta Erika Cantor la requiso y dentro de sus pertenencias encontró un paquete de 85 bolsas que son propiedad de la empresa?

CONTESTA: pues si señora, pero estaban en el chut de la basura, es más era un paquete grande, había más bolsas de diferentes tamaños

- Memorando, Citación a descargos y sanción. **Fecha 24 de mayo de 2019.** (Folios 26 y 27).

.....PREGUNTA: Indique cuál es su cargo y las funciones que desempeña?

CONTESTA: Operaria, empacar los cubiertos.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 6)

28 FEB 2020

...PREGUNTA: ¿Indique de quien es la responsabilidad de estar en la recepción atendiendo el teléfono y la puerta cuando la recepcionista está en la hora del almuerzo?

CONTESTA: Pues a mí me toca ahí.

PREGUNTA: ¿Indique porque motivo dejo la recepción sola con la puerta abierta?

CONTESTA: No yo le abrí a Fabrick, pensé que el cerro, yo fui un momentico a la cafetería y no me di cuenta de que el no cerro.

"Se procede a sancionar por el termino de 2 días."

- Memorando, citación a descargos y sanción **Fecha 07 de mayo de 2019.** (Folios 28 al 30).

....".PREGUNTA: El gerente de la empresa la detecto el día de hoy sacando cartón que es material reciclable propiedad de la empresa que tiene que decir al respecto?

CONTESTA: Es el día de basura y van a sacar la basura además era un poquito de cartón que le tenían a un lado para sacarlo, estaba en el chut.

...PREGUNTA: ¿Cuál era su intención al sacar ese cartón?

CONTESTA: Dejarlo afuera.

PREGUNTA: ¿Su intención era venderlo?

CONTESTA: No porque yo no tengo donde venderlo uno lo saca y lo deja a la basura y lo deja ahí afuera.

"Se procede a sancionar por el termino de 3 días. ."

- Memorando, citación a descargos y sanción **Fecha 19 de octubre de 2018.** (Folios 31 al 33).

"PREGUNTA: ¿Indique porque motivo llego tarde 25 minutos el día de hoy?

CONTESTA: Por el transporte lo cogí a las seis en punto y había trancón por la Boyacá, lega uno al portal de las Américas y es difícil coger bus a esa hora entonces yo me vine fue en el sitp.

...PREGUNTA: ¿Indique por qué motivo no se presentó a trabajar el pasado jueves 18 de octubre del presente año?

CONTESTA: porque yo estaba en el medico, últimamente he tenido mucho dolor de espalda y me está molestando por aquí, por los mismos dolores que he tenido.

....PREGUNTA: Usted entrega una constancia que evidencia hora de entrada 9:32 A.M. y hora de salida 1::02 P.M. en el servicio de urgencias pero este documento no es una incapacidad, si no tenía incapacidad medica porque no se presentó a trabajar después de salir del médico?

CONTESTA: Porque a esa hora ya era tarde, igual no había tomado nada para el dolor y seguía con el mismo dolor.

PREGUNTA: ¿Se comunico con su jefe inmediato o con el área de gestión humana para informar que no se presentaba a trabajar?

CONTESTA: No, pero le avise a mi compañero para que le avisara a ella.

PREGUNTA: ¿Reconoce usted que se debe reportar directamente con la ingeniera Mónica quien es su jefe inmediato o conmigo que soy del área de gestión humana no con un compañero?

REPÚBLICA DE COLOMBIA


 MINISTERIO DEL TRABAJO
 RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 6)

FEB 2020

CONTESTA: Yo lo que tengo entendido es que uno avisa, lo importante es avisar. No, pero le avise a mi compañero para que le avisara a ella.

"Se procede a sancionar por el termino de 1 día..."

Llamado de atención. Fecha 24 noviembre de 2017. "Fue detectado por la Gerencia que el martes 21 de noviembre preparo jugo de maracuyá siendo de su conocimiento que esta totalmente prohibido utilizar los insumos para uso personal, por lo cual se procede a realizar llamado de atención". (subrayado y negrilla fuera de texto).

- Sanción, Acta de descargos y Citación a descargos. Fecha 26 de julio de 2017. (Folios 39 al 43).

....".PREGUNTA: Indique por qué motivo el pasado lunes 24 de julio de 2017 al ser requisada se detectó que usted llevaba dentro de sus pertenencias una carne de cerdo que es propiedad de la empresa?

CONTESTA: porque es carne estaba contaminada estaba llena de jabón.

PREGUNTA: ¿Considera usted que es una justificación valida indicar que la sustrajo porque estaba sucia o contaminada?

CONTESTA: Si señora.

PREGUNTA: ¿Reconoce que dicha acción se califica como un hurto?

CONTESTA: Si señora

....PREGUNTA: Indique a quien le solicito permiso para llevarse esa carne?

CONTESTA: Pues el (Celso) fue el que me dio permiso cuando yo se lo dije"

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Teniendo en cuenta la solicitud de la denominada empresa **INVERSIONES ADK S.A.S.** con NIT 860.053.941-1, radicada con No.37600 del 31/10/2018, fue comisionada por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social: **ASTRID LOZANO CAMACHO**, mediante Auto No. 347 del 11/02/2019. (Folio 12).

En comunicación del día 06 de septiembre de 2019, radicada con el No 8916, la Inspectora designada corrió traslado a la empresa **INVERSIONES ADK S.A.S.**, con el ánimo de solicitar algunos soportes inherentes al trámite así: (Folios 69 al 72).

1. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que el tratamiento de rehabilitación culmino, o que existe posibilidad de culminarse o no es procedente.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 6)

2020

2. Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del (la) trabajador (a)...
3. ...Reglamento de trabajo

Fueron aportados por la empresa INVERSIONES ADK S.A.S. los siguientes documentos radicados con el No 33249 de septiembre 25 de 2019, entregados a esta Inspectoría con fecha diciembre 27 de 2019 así: subrayado y negrilla fuera de texto).

1. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que el tratamiento de rehabilitación culminó, o que existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
- Sobre el particular se aporta nuevamente (Folio 144), Comunicación Medicina Laboral FAMISANAR EPS. **Fecha julio 23 de 2019**, a la empresa INVERSIONES ADK, solicitando los documentos para calificación de origen, presunta enfermedad laboral de **VERONICA SOLANO NIÑO** con C.C. No. **52.065.594**. (expediente inicial Folio 44), de la cual la empresa no muestra los documentos aportados solicitados.
 - Comunicaciones (2) del Médico especialista en Salud Ocupacional de FAMISANAR EPS, a la empresa INVERSIONES ADK. **Fecha 01 de marzo de 2016, y 24 de marzo de 2015** y para dar algunas recomendaciones, referente al Diagnóstico: **ARTROSIS PRIMARIA GENERALIZADA M150 SIDROME DE MANGUITO ROTADOR DERECHO M751, SINDROME DEL TUNEL CARPIANO BILATERAL G560, DOLOR LUMBAR CRONICO POR ESPONDILOARTROSIS M545**. (seis meses a partir de la fecha). (Folios 47 y 48). Repetidas (Folios 145 y 146).
 - Comunicación del médico Especialista en salud ocupacional de CAFAM. **Fecha 15 noviembre de 2016**, a la empresa INVERSIONES ADK, dando algunas recomendaciones: para tener en cuenta por (6) meses a partir de la fecha para posterior revisión y prórroga o no de las mismas. (Folio 46). Repetida (Folio 147).
 - Comunicación de la Dirección de Salud Empresarial de FAMISANAR EPS. **Fecha 16 de agosto de 2017**, a la empresa INVERSIONES ADK, dando algunas recomendaciones: "Si la patología genera incapacidad laboral prolongada es de origen laboral, esta las emite la ARL. Si corresponde a enfermedad común, se direccionan al empleador, quien mediante el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza valoración médico laboral para establecer reintegro y recomendaciones. (Folio 45). Repetida (Folio 148)
 - Comunicación de la Dirección de Salud Empresarial de FAMISANAR EPS. **Fecha 16 de agosto de 2017**, a la empresa INVERSIONES ADK, dando algunas recomendaciones: "Si la patología genera incapacidad laboral prolongada es de origen laboral, esta las emite la ARL. Si corresponde a enfermedad común, se direccionan al empleador, quien mediante el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza valoración médico laboral para establecer reintegro y recomendaciones. (Folio 45). Repetida (Folio 148).

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 6)

2 8 FEB 2020

2. Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del (la) trabajador (a).

- **Se presenta estudio del puesto de trabajo de julio 2019. Folios 149 al 162)**

3. ... Reglamento del trabajo.

Se presenta copia del Reglamento de Trabajo Folios 198 al 212). Compuesto por 19 capítulos. Sin firma del Representante Legal.

Mediante comunicación 8918 del día 06 de septiembre de 2019, radicada con el No 8918, la Inspectora designada, corrió traslado a la Trabajadora **VERONICA SOLANO NIÑO**, identificada con C de C. No. 52.065.594, con el ánimo de que ejerza su derecho, conocer su versión sobre los hechos y anexar soportes pertinentes al trámite solicitado. (folios 73 y 74). Mediante comunicación electrónica la trabajadora el día 25 de octubre de 2019, solicita fecha de citación a su proceso, se le informa de su presentación ante este ente Ministerial el día 6 de noviembre de 2019.

Con el objeto de garantizarle el debido proceso a la señora **VERONICA SOLANO NIÑO**, se realiza diligencia de tramite el día 08 de noviembre de 2019, la cual queda consignada en el Acta 001 adelantada con la Inspectora que conoce del trámite, dentro de la correspondiente solicitud (folios 76 al 80), haciéndole algunas preguntas así:

1. "Se le solicita el favor de informar, que funciones desempeña en INVERSIONES ADK S.A.S. y cuanto lleva allí trabajando.

"Las funciones que desempeñe en un principio fue auxiliar de cocina, donde hacia preparación de alimentos, luego me pasaron a la planta para empacar cubiertos en bolsas selladas para enviar a los restaurantes, porque tenía algunas restricciones médicas. Cuando no se tenía cubiertos para empacar me enviaban a otras funciones como ayudar a picar pollo, limpiar pimentón, despulpar maracuyá, pelar matas completas de ajo".

"Hasta abril de 2018, la ingeniera me cambia funciones a hacer aseo de canecas, cafetería, baños y área de despacho de pedidos, pesar el arroz para los puntos y en otras ocasiones al empaque de cubiertos además de cuidar la recepción en hora del almuerzo. En la actualidad es decir este año 2019, adelanto el aseo de oficinas, polvo, barrer, trapear, arreglo de los baños y en ocasiones hoy día, voy a planta a lo que haya que hacer, es decir picar e incluso pocas veces empacar cubiertos. Llevo diez años y ocho meses, en la empresa".

2. Teniendo en cuenta lo manifestado por la empresa INVERSIONES ADK S.A.S., se le han adelantado, citaciones a descargos, por diferentes situaciones que constituyen, según

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 6)

2 8 FEB 2020

presentación de la empresa un incumplimiento en el contrato, ¿usted conoce lo que se exige en el contrato?

"No, la verdad uno en si no lo lee, casi no se ve es pequeña su letra, la verdad es que yo firme inicialmente con ellos un contrato, pero no recuerdo haber firmado otros."

Ubicada la inspectora en el presente caso, donde de acuerdo con la solicitud, la empresa manifiesta en su primera solicitud radicado No.37600 del 31/10/2018, "Por lo anterior consideramos que quedo inmersa la trabajadora en lo contemplado en el artículo 62 del Condigo Sustantivo de trabajo literal A numeral 5". Para el efecto y en aras de ser precisa frente al señalamiento, se describe la norma:

"Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores....."(subrayado y negrilla nuestra).

Así mismo manifiesta la empresa "De igual forma quedo inmersa en lo señalado en la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito entre las partes"

"SEPTIMA: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el Art. 62 del C.S.T. Modificado por el Art.77 del Decreto 235/65 y, además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se clasifiquen como graves en el reglamento interno del trabajo o las enunciadas en el espacio reservado para clausulas adicionales del presente contrato. Parágrafo: También es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo la manipulación inadecuada de las materias primas y los productos terminados destinados a la venta." (subrayado y negrilla nuestra).

Faltas graves en el reglamento interno del trabajo empresa **INVERSIONES ADK S.A.S:**
"Artículo 51. Constituyen faltas graves:

REPÚBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DEL TRABAJO
RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 6)

28 FEB 2020

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
Empacar domicilios sin la suficiente higiene y cantidad determinados, por tercera vez....."(subrayado y negrilla nuestra).

Reglamento interno del trabajo empresa **INVERSIONES ADK S.A.S:** "Artículo 48. Se prohíbe a los trabajadores:

Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa....."....."(subrayado y negrilla nuestra).

"CLAUSULAS ADICIONALES" en el contrato INVERSIONES ADK S.A.S:

1. "Si el TRABAJADOR, no se presenta a su sitio de trabajo durante (3) días consecutivos y laborales, sin justa causa justificable, se entiende que renuncia expresamente al cargo que viene desempeñando en la empresa, y autoriza al EMPLEADOR para proceder de acuerdo a lo establecido por la ley laboral en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.
2. Las bonificaciones que ocasionalmente....."

Ateniéndose esta inspectora a lo invocado por la empresa **INVERSIONES ADK S.A.S**, como justificación para la solicitud de despido también en segunda comunicación radicada con el No 5674 del 05/08/2019, "solicito a ustedes autorización de despido con justa causa a la trabajadora VERONICA SOLANO NIÑO identificada con CC No 52.065.594 quien tiene estabilidad laboral reforzada por razones de salud, esta solicitud de despido se hace por sustracción o hurto continuo" (subrayado y negrilla nuestra), se deben adelantar en general las siguientes precisiones:

Si bien y de acuerdo a lo aportado en las dos solicitudes radicadas ante este ente ministerial, se observa que las mismas, se relacionan y la una contiene a la otra, tanto en el reglamento interno, como en el contrato laboral y donde la prioridad en últimas para la empresa es probar: una justa causa, solicitando por tanto el despido de la trabajadora, también es cierto que, en aras de ser consecuente frente a algunos hechos, ya que como quedo evidenciado en los apartes del expediente, que algunos de los elementos como tal, se encontraban en algunos casos dentro de la basura y en otro hacía parte de materia prima, incluso contaminada, sin ser ya ni útiles de trabajo, ni materias primas, lo que nos indica razonablemente, sin temor a hacer un análisis juicioso, que es obvio, que para este caso, estaríamos frente a una solicitud, en la que en (3) ocasiones la trabajadora, toma elementos o productos que se encuentran en basura siendo elementos desechables, de las otras 4 quejas o presentaciones que adelanta la empresa (1), por retardo en el horario de trabajo, (1) por no estar pendiente de la puerta de

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 6)

28 FEB 2020

entrada, (1) por tomar fruta para la preparación de un jugo y por último (1), por tomar una lámina, que posiblemente constituya un elemento útil a la empresa, nos son razones para este despacho de una solicitud por "sustracción o hurto continuo", de ser así, parecería pertinente, tener en expediente ante la entidad competente dicho aviso.

De otro lado, frente a lo actuado como tal, por el empleador es importante precisar que el poder de disciplinar y sancionar al personal subordinado se entiende como:

"una herramienta que forma parte de la administración de la empresa y compete su ejercicio a los superiores jerárquicos, aplicable cuantas veces uno de los empleados no ejerza sus funciones con el cuidado necesario, o por actos de indisciplina que perturben la finalidad de la empresa, es el superior jerárquico quien debe restablecer el orden por medio de sanciones que corrijan y prevengan aquellas faltas. Por esta razón, el fin inmediato de la potestad disciplinaria es mantener el orden en el servicio, tutelando el bien común del grupo que es su última finalidad"¹

No obstante, el poder sancionatorio no puede ser absoluto, teniendo en cuenta que se debe garantizar siempre, el principio del debido proceso. En consecuencia, el desarrollo del proceso disciplinario en materia laboral², instituido en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 115, según la Sentencia C-593 del 2014 de la H. Corte Constitucional debe reunir siete características ineludibles:

1. "Debe haber una comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción": la empresa deberá notificar de manera previa a sus trabajadores cuando exista un posible incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, preferiblemente por escrito, señalando la fecha, el lugar y la hora en la cual el trabajador debe comparecer para rendir sus descargos y precisando los motivos por los cuales pudo presentarse el incumplimiento.
2. "La formulación de los cargos imputados 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": la citación dirigida al trabajador establecerá de manera expresa los hechos por los cuales se presume la infracción. El trabajador debe conocer previamente las razones por las cuales ha sido citado a rendir descargos.
3. "El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados": este requisito también puede cumplirse a través de la citación, siempre y cuando se mencionen las pruebas que se tendrán en cuenta, dándole justo traslado de ellas al empleado.
4. "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 cumplimiento de este requisito se presenta en la diligencia de descargos, pues es la oportunidad idónea para que el trabajador se pronuncie o controvierta los hechos que le son adjudicados.

¹ Luis José de Mesquita, *El poder disciplinario laboral*, disponible en http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_009_009.pdf

² Ver C. Const., Sent. T-657/09, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; C. Const., Sent. T-944/00, M. P. Alejandro Martínez Caballero; C. Const., Sent. T-433/98, M. P. Alfredo Beltrán Sierra; C. Const., Sent. T-470/99, M. P. José Gregorio Hernández Galindo; y C. Const., Sent. C-934/04 (entre otras).

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 6)

2 8 FEB 2020

5. "El pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente.
6. "La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron": para el cumplimiento de estos dos preceptos, el empleador deberá indicar por escrito su decisión, la cual podrá ser la imposición de una sanción dentro de la escala de sanciones estipuladas por la empresa (siempre que sea proporcional a la falta cometida) o informando que, luego del proceso adelantado, no hay lugar a la imposición de ninguna sanción".
7. "La posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, ya sea ante el superior jerárquico de aquel que impone la sanción, como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria": si la sanción obedece a un acto del empleador, emanado del poder subordinante, en cualquier caso, podrá ser controvertido por el trabajador ante la justicia ordinaria. Luego establecer una segunda instancia, muchas veces agotadora para las partes, parece innecesario." (subrayado y negrilla fuera de texto).

Para el caso concreto y teniendo en cuenta lo actuado por la empresa INVERSIONES ADK S.A.S, podría advertirse, con lo que se incluye en expediente, que pese a haberse surtido algunas etapas del procedimiento disciplinario de acuerdo con lo señalado: (Sentencia C-593 del 2014, también es cierto que en el caso particular se debe dar paso a lo descrito en Sentencia T-917 de 2006.

"De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada una 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"." (subrayado y negrilla fuera de texto).

Etapas procesales no definidas literalmente, en ninguno de los documentos aportados, que han conllevado incluso, para el caso concreto según lo actuado por la empresa INVERSIONES ADK S.A.S, a sanciones rebasando de alguna forma, el "Principio de la Proporcionalidad" de la sanción que, obliga entre otras, a que la relación lógica entre los hechos investigados y la sanción a imponer, deba ser proporcional a la gravedad de la falta, siendo necesario aquí analizar no solamente los hechos en sí mismos, sino la trascendencia de estos y la afectación o repercusión para la empresa, además de ser analizadas las condiciones particulares de la trabajadora, ya que este principio, podría operar como límite a la potestad disciplinaria. Mas aun si se tiene en cuenta, el artículo 114 del Código del Trabajo, dispone que "no se puede imponer sanciones a los trabajadores que no estén previstas en el reglamento, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo".

De otro lado y teniendo en cuenta que es de carácter obligatorio, respecto a solicitudes de esta naturaleza, indicar o enlistar la causal o causales previstas en el artículo 62 del C.S.T., hecho que acontece en el presente caso, tal circunstancia nos conduce a que la solicitud señale e invoque las justas causas en que fundamenta la decisión, no sobra señalar que, por más que se indiquen o relacionen los hechos en que se fundamenta la petición, no son razones válidas y suficientes para autorizar la terminación de la relación laboral.

En razón a lo expuesto y obrando conforme a lo anteriormente descrito este Despacho

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2020

(001066

28 FEB 2020

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR la solicitud de autorización para la terminación del contrato laboral de la señora **VERONICA SOLANO NIÑO** con C de C. No. 52.065.594, presentada por la empresa **INVERSIONES ADK S.A.S.** con NIT 860.053.941-1, radicadas bajo el No. No.37600 del 31/10/2018 y No 5674 del 05/08/2019, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que, contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de **REPOSICION** ante este Despacho y/o en subsidio el de **APELACION** ante la Dirección Territorial Bogotá, interpuestos y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a los interesados conforme a lo previsto en la Ley, así:
INVERSIONES ADK S.A.S. con NIT 860.053.941-1: CARRERA 20 No 169 -54 TOBERIN. BOGOTA.

ABOGADO: WINSTON FLORENTINO SANTANA: CALLE 11 No 11 – 49 OFICINA 50 CENTRO COMERCIAL VALVANERA. ZONA HISTORICA CHIA - CUNDINAMARCA

VERONICA SOLANO NIÑO con C de C. No. 52.065.594: **CALLE 57 B SUR No 87 k 66 BOGOTA**

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

IVAN MANUEL ARANGO PAEZ
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó. A Lozano
Revisó y Aprobó: I Arango.

