

SISTEMATIZACION DE PRÁCTICA EMPRESARIAL

Juan José Hernández

Trabajo de grado aspirante a grado título de abogado.

Carrera de Derecho

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Enero de 2023

INDICE

TEMA

CAPÍTULO I: Introducción

- Contexto de la practica empresarial.
- Funciones generales desarrolladas.
- Necesidades del área jurídica de STF GROUP S.A.

CAPÍTULO II: Problema

- Descripción de las dinámicas laborales del cargo desempeñado.

CAPÍTULO III: Objetivo

- Que se busca con el escrito.

CAPÍTULO IV: Desarrollo de la actividades de la práctica.

- Funciones en materia de Derecho Laboral
- Funciones en materia de procesos judiciales
- Funciones en materia de contestación a entidades
- Contribuciones

CAPÍTULO V: Reflexión

- Análisis teórico del debido proceso en el marco de los proceso disciplinarios laborales.

CAPÍTULO VI: Evidencias

CAPITULO VII: Bibliografía.

CAPITULO I

INTRODUCCION

El presente trabajo de sistematización tiene como finalidad exponer un informe detallado del desarrollo de la práctica empresarial que curse en el segundo semestre del año 2022. En este sentido, abordare de manera detallada las funciones, responsabilidades y retos que supuso el cursar un semestre practico dentro de una de las compañías de Retail mas grandes e importantes de Colombia.

Teniendo en cuenta lo anterior iniciaremos con una contextualizando del lugar en donde se llevó a cabo la práctica empresarial, explicación de las necesidades que la empresa demandaba desde el punto de vista jurídico, rindiendo informe sobre cómo se aplicaron habilidades blandas tales como manejo Excel, Word, y la aplicación de conocimiento teóricos jurídicos, para finalizar con una reflexión acerca de la facultad sancionatoria del empleador bajo la observancia de la teoría del debido proceso en el contexto laboral.

Por otra parte, se considera importante destacar el acompañamiento de la universidad durante todo este proceso. Resaltando el trabajo de seguimiento por parte de la tutora de practica Alba Doris Morales, quien fue muy diligente, manteniendo una constante comunicación y retroalimentación con la jefe del área de relaciones laborales al interior de la compañía. El equipamiento para la práctica logro hacer de esta introducción al contexto laboral una experiencia muy edificadora, gracias a la capacitación y entrenamiento previo al ingreso de la práctica, en donde se brindó las herramientas y conocimientos prácticos necesarios que fueron de gran apoyo a la hora de enfrentar el reto que la vida laboral supone para un recién egresado.

CONTEXTO: GRUPO EMPRESARIAL STF GROUP S.A.

La información expuesta a continuación se obtuvo de los documentos legales de la empresa STF GROUP S.A.

STF GROUP S.A es un grupo empresarial Colombiano fundado en 1994, siendo constituido como una sociedad anónima la cual tiene como objeto comercial la industria textil, su centro de operaciones y cede principal se encuentra ubicada en CARRERA 34 No.10-58 ACOPI en la ciudad de YUMBO, VALLE DEL CAUCA, lugar en donde desempeñe presencialmente mi práctica empresarial; esta cede cuenta con una planta de producción textil y un edificio administrativo en donde se coordina el funcionamiento comercial, legal, contable y administrativo con más de 344 tiendas propias (210) y franquicias (134) a lo largo de todo el territorio Colombiano, así como tiendas ubicadas en países como Panamá, Costa Rica, Chile y México, expandiendo su presencia de igual forma en tiendas nacionales como Falabella en Colombia y Liverpool en México, logrando un total de 96 corners de venta.

Actualmente este grupo empresarial está conformado por tres marcas principales, STUDIO F dedicada a la moda femenina contemporánea, ELA enfocada al público femenino juvenil, casual y a un costo más accesible Y STF MAN encaminada a incursionar en el mercado de la moda masculina en Colombia; estas marcas constituyen un grupo empresarial que se ubica en el top 5 de las empresas de la moda más grandes de Colombia, según el reporte nacional de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC).

La empresa cuenta con un capital humano que asciende a 5.000 trabajadores dentro de los cuales se encuentran vinculados 3.000 de forma directa con la compañía. Entre los cargos nos encontramos con una gran variedad de profesiones que conforman una estructura laboral que

permite que se ejecuten diversos tipos de proyectos, tales como producción textil, importación de insumos, exportación textil, ejecución de proyectos de construcción y adaptación de tiendas, portafolio de crédito de consumo para clientes de la marca, servicios de formación y desarrollo para colaboradores a través de programas de formación transversal como informática, idiomas, desarrollo de habilidades blandas entre muchos más proyectos.

La visión está enfocada en ser una compañía líder en el diseño, fabricación y comercialización de prendas y accesorios de vestir, valorada, respetada y admirada por sus clientes, ofreciéndoles siempre la mejor alternativa de moda del mercado. STF GROUP S.A se destaca por la prestación de un servicio impecable en cada una de sus tiendas, identificada por su rentabilidad, excelencia operacional y excepcional talento humano.

En cuanto al marco estratégico, la misión de la compañía está enfocada ofrecer a sus clientes una experiencia de compra única, orientando a todos los colaboradores a ofrecer un servicio de asesoramiento personalizado con el fin de lograr fidelizar a clientes. Así mismo, el área en que se desempeñó la práctica laboral se especializa en brindar soluciones o alternativas oportunas a clientes internos y externos, identificando necesidades, para incorporar mejores prácticas hacia la excelencia en el servicio. El área de recursos humanos dentro de STUDIO F participa, e incentiva a toda la organización a lograr metas y directivas de una forma proactiva, de la mano con las relaciones interpersonales basadas en el trabajo colaborativo que dan como resultado un excelente equilibrio laboral en donde se destaca el talento humano, la empatía y el compañerismo

En conclusión el marco estratégico de la compañía aborda una visión y misión corporativa que definen a STIDO F como una empresa que representa valores tales como la integridad,

excelencia, pasión, responsabilidad, respeto, confianza y creatividad dentro de todos sus procesos y proyectos.

Sumado a lo anteriormente expuesto, STUDIO F GROUP durante el curso de mi práctica empresarial, adquirió certificación por parte de Great Place to Work. Firma global de consultoría, análisis y comprensión de fenómenos psicosociales dentro de las organizaciones basa en 30 años de investigación para lograr cuantificar el Ambiente Laboral y compararlo con los mejores lugares para trabajar del país y del mundo (Great Place to Work, 2022). Esta firma, evalúa la organización de la compañía teniendo en cuenta elementos como la confianza, credibilidad, respeto, ecuanimidad, compañerismo y orgullo. De esta forma, Great Place to Work realizó un proceso de análisis profundo donde logro identificar factores que podían afectar la experiencia de los colaboradores de STF GROUP S.A para proponer procesos de construcción de confianza al momento de tomar decisiones para que estas sean más acertadas, decisiones que se tomaran no desde la intuición de la organización, si no, a partir de recursos y datos de la ciencia aplicados a la gestión de capital humano, dando como resultado una certificación que reconoce la calidad del ambiente laboral.

Estos datos son muy importantes para entender las funciones y retos que demanda el área en la cual fui contratado, para estos efectos, mi proyecto de práctica empresarial estuvo bajo la coordinación y direccionamiento la Doctora Luz Karime Lasso, jefe de Relaciones Laborales dentro del área de Recursos Humanos en STF GROUP S.A, quien es la encargada de supervisar que todos los procedimientos laborales se realicen conforme a la ley laboral nacional vigente, el código sustantivo del trabajo, las directrices del ministerio de trabajo, así como las normas y principios del reglamento interno de trabajo de la compañía.

FUNCIONES GENERALES DESARROLLADAS

Durante el desarrollo de mi práctica empresarial ingrese en calidad de aprendiz administrativo en la organización, haciendo parte del departamento de Relaciones Laborales dentro del Área de Gestión Humana de la compañía. Nuestras funciones como equipo de trabajo estaban enfocadas en las relaciones de la empresa con los trabajadores, tramitar la resolución de problemas que surgían entorno a la relación empleador empleado con el objetivo de mantener un equilibrio entre todos los colaboradores dentro de la organización. Al interior de el área de relaciones laborales se tramita la contestación de requerimientos del ministerio de trabajo, solicitudes de juzgados laborales, contestación de tutelas, contestación a los derechos de petición, procesos disciplinarios de todos los trabajadores administrativos, comerciales y de producción de la empresa; el proceso de retiros de los trabajadores y seguimiento de procesos de la jurisdicción ordinaria en materia laboral.

El desarrollo de las funciones en referencia se llevaba a cabo en la oficina de relaciones laborales de STUDIO F en Acopi Yumbo. Estas se realizan de forma presencial. Sin embargo, al tratarse de una empresa que cuenta con trabajadores a nivel nacional, muchos de los procesos disciplinarios y modificaciones contractuales, se llevaban a cabo de forma remota a través de conferencias telefónicas o video llamadas. Situación que permitía que se respetara el derecho de defensa de los colaboradores mediante un proceso justo y objetivo. Este departamento atendía los requerimientos de más de cuatro mil colaboradores entre los cuales se encontraban, auxiliares de ventas, colaboradores operativos, conductores, auxiliares logísticos y colaboradores administrativos.

NECESIDADES DEL ÁREA DE RELACIONES LABORALES STF GROUP.

Durante el periodo de desarrollo de mi práctica en STUDIO F GROUP, los procesos disciplinarios fueron mi principal función a cargo, culminando con un total de 267 procesos

disciplinarios tramitados al finalizar el periodo de práctica. Para este caso, debido al gran volumen de colaboradores activos a nivel nacional, se radicaba una gran cantidad de solicitudes de procesos disciplinarios que demandaban una celeridad en su resolución. Esto debido que a que se recibían un promedio de tres a cinco solicitudes diarias para iniciar procesos disciplinarios. Dichas solicitudes eran radicadas por medio de comunicaciones a través del correo institucional con el fin de que reposara en el sistema un registro de la comunicación y radicación del proceso.

Esta necesidad empresarial, demandaba la aplicación los conocimientos en las áreas de derecho laboral, disciplinario y procesal, conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la formación académica como abogado en la pontificia universidad Javeriana Cali.

No obstante, una de las necesidades más importantes, era la de realizar un análisis de fondo en cada caso en concreto, esto implicaba no solo la recepción y análisis de la solicitud de descargos, sí no también, un proceso de investigación, recolección de pruebas, formulación de interrogatorios para finalizar con la citación mediante la cual se le notificaba al empleado los cargos por los cuales se le investigaba. Esto, siendo una tarea que se debía de cumplir de forma responsable y diligente en el menor tiempo posible, ya que debido a la gran cantidad de procesos de este tipo, se convertía en una necesidad la celeridad en la solución de los mismos. Situación que permitía cumplir con el principio de inmediatez de la sanción al momento de calificar faltas disciplinarias.

CAPITULO II

Problema

En cuanto a los problemas presentados en el área de relaciones labores y el estado en que encontré mi puesto de práctica, puedo señalar dos aspectos relevantes, el primero de ellos, es el

motivo por el cual fui contratado, y el segundo las actividades que se encontraban pendientes por ejecutar.

En primer lugar, al momento de iniciar mi práctica, se me señaló que la principal función a ejecutar iba a ser el trámite de proceso disciplinarios. Procesos que requerían una etapa de investigación, una de descargos y finalmente la adopción de una decisión motivada. Sin embargo, pude evidenciar que debido al gran tamaño de la compañía, existía un gran volumen de tramites disciplinarios pendientes por tramitar. Esta situación, me exigió que ejecutara un plan de desarrollo y organización para evacuar el mayor número de procesos disciplinarios semanalmente. Dicha circunstancia inevitablemente causaba que la etapa de investigación se realizara de forma superficial y se limitara a formatos de descargos pre establecidos por la empresa, formatos que en muchos casos no daban la oportunidad real de defensa a los colaboradores. Primero, porque el espacio con el que contaban los trabajadores para preparar una defensa era por regla general de veinticuatro horas previo a la diligencia de descargos, y segundo porque si no se presentaban determinados documentos soportes en ese lapso de tiempo, se entendía que se estaba renunciando a ejercer el derecho en referencia.

Por otra parte, el segundo problema que el área de relaciones laborales presentaba, era la falta de un equipo de trabajo, esto por cuanto el área estaba conformada por tres personas, siendo estas: el jefe del área, el analista y por último el practicante, traduciéndose en muy poco personal para regular y tramitar las relaciones laborales de más de 5.000 empleados a nivel nacional que ostentaban diferentes ordenes jerárquicos y diversas funciones al interior de la compañía. Desde mi punto de vista esto representaba el mayor problema de la organización y la principal razón de mi contratación, toda vez que el área antes de mi ingreso se encontraba con dos personas que

tramitaban todas las funciones, desde retiro de colaboradores, procesos disciplinarios hasta contestación de demandas, tutelas y derechos de petición que se recibían diariamente.

Acorde con lo anterior, el estado de mi puesto de trabajo se encontraba con un gran número de procesos disciplinarios represados. Sin embargo, se me brindo una correcta capacitación por parte del analista jurídico. Capacitación que me permitió adquirir los conocimientos mínimos necesarios para evacuar procesos disciplinarios de menor complejidad que no demandaban un gran análisis, ya que por la naturaleza de las conductas de mayor reincidencia por parte de los colaboradores de la compañía, se contaban con formatos de descargos pre establecidos, permitiendo evacuar entre cuatro a cinco procesos diarios.

La segunda de las necesidades que el área de relaciones laborales demandaba para la práctica empresarial, fue la sistematización del historial disciplinario de los colaboradores, esto debido a que el archivo del histórico laboral se encontraba de forma física en un archivo de todos los trabajadores que han pasado por STF GROUP. Dicha situación dificultaba en gran medida la correcta aplicación de medidas disciplinarias, puesto que no se contaba con el tiempo suficiente para verificar en los archivos físicos de la empresa el historial de faltas cometidas por un empleado y con relación a esto verificar si la conducta cometida por parte del colaborador era reincidente, o ya había sido objeto de más procesos disciplinarios. Ya que, de encontrarse que la conducta había sido reincidente, se daba lugar a la aplicación de medidas correctivas más estrictas, o inclusive la terminación con justa causa de la relación laboral. Por ende, al no contar con un sistema de archivo eficiente, las mencionadas decisiones entorno a la ponderación de la sanción quedan sometidas a la honestidad del colaborador al momento de informar si en efecto, había sido reincidente en dichas faltas.

Por lo anteriormente expuesto, procedí a sistematizar los procesos disciplinarios junto con las suspensiones, llamados de atención o exoneraciones en un sistema de base de datos llamado KACTUS, que permitía una consulta rápida y eficaz de la hoja de vida del colaborador, permitiendo una mejor aplicación de correctivos en función del orden empresarial.

A modo de conclusión, las problemáticas de las relaciones labores con efecto jurídico que fueron asignadas a mi cargo fueron resueltas de manera exitosa y preservando la seguridad jurídica de la empresa. En general, el equipo de trabajo solucionaba en un tiempo razonable velando siempre por la observancia de las garantías de los trabajadores al interior de la organización, así como velando por los intereses de la compañía STF GROUP.

CAPITULO III

OBJETIVO

General

El objetivo del presente trabajo de sistematización es dar un informe detallado de todas las funciones y actividades que me fueron asignadas lo largo de mi practica empresarial, señalando los procesos que se llevaron a cabo y mi experiencia personal en cuanto al trabajo abordado en el área de relaciones laborales del grupo empresarial STF GROUP S.A en la ciudad de Cali.

Específicos

- Detallar las funciones que me fueron asignadas en función a mi cargo como practicante del área jurídica de relaciones laborales .

- Señalar las necesidades, las contribuciones y el estado en el que se encontró el puesto de trabajo en el área de relaciones laborales.
- Establecer una reflexión desde el punto de vista del debido proceso frente a los procesos disciplinarios de la compañía.

CAPÍTULO IV

Desarrollo de la actividad

En cuanto a las funciones específicas que me fueron asignadas en función a mi cargo como aprendiz del área, demandaron la implementación de los conocimientos adquiridos en el área del derecho laboral. Esto, por cuanto el área de gestión humana era la responsable de tramitar todo lo concerniente a la relación empleador-trabajador, demandando que se tuviera conocimientos sobre los derechos y garantías que se debían de observar al momento de adoptar decisiones como la aplicación de sanciones, aprobación de permisos; licencias remuneradas; cesantías entre otras, además de aplicar mis conocimientos sobre el área del derecho procesal y disciplinario en el trámite de procesos disciplinarios.

Con base en lo expuesto, entre las diferentes actividades asignadas, puedo destacar las siguientes funciones como las más importantes dentro del área de relaciones laborales:

Funciones en materia de Derecho Laboral:

La función principal en materia laboral que me fue asignada fue el trámite de los diferentes procesos disciplinarios a colaboradores de la compañía por infracción y conductas contrarias al reglamento interno de trabajo, contrato laboral o instructivos en función al cargo que desempeñaran. En estos casos, me correspondía tramitar las diferentes solicitudes por parte de coordinadores y jefes en un orden jerárquico. Dichas solicitudes especificaban los hechos en modo,

tiempo y lugar, así como individualizaban al colaborador según su cargo, ubicación y condición laboral.

Una vez recibida la solicitud, se procedía a realizar un estudio para determinar su procedencia, dicho análisis consistía en determinar si la conducta objeto de investigación era contraria al reglamento interno de trabajo, determinar si el tiempo que aconteció entre la conducta, el reporte y la formulación de cargos estaba conforme a derecho según el principio de inmediatez, así como evaluar si existían condiciones especiales del colaborador que justificaran la conducta. Esto para finalmente aceptar abrir una investigación o proceder a negar la solicitud,

En el caso en que se aceptara abrir una investigación, me correspondía llevar a cabo una etapa de investigación, mediante la cual se recolectaban pruebas que demostraran la responsabilidad, tales como, imágenes de monitoreo, testimonios de testigos, registro de sistemas de caja o crédito, entre otros, para continuar con la redacción de un oficio de citación, en el cual se le formulaba al colaborador los cargos por los cuales se había iniciado la investigación y se le señalaban las posibles sanciones de dichas conductas. Este oficio se debía notificar con un término no inferior a 24 horas previos a la diligencia de descargos, tiempo en el cual, se le brindaba la oportunidad al trabajador de preparar una defensa técnica frente a la acusación.

Una vez culminado el termino, se iniciaba la etapa de descargos mediante una diligencia que se realizaba de forma remota por canales como zoom, o de forma presencial en la oficina de relaciones laborales. En la diligencia se individualizaba al colaborador, se le señalaban nuevamente los cargos y se le brindaba la oportunidad para que rindiera sus descargos y se realizara una etapa de practica de pruebas e interrogatorio, velando siempre por el respeto del derecho de defensa del trabajador.

Por último, el trabajador que no se encontrara conforme a la decisión del caso, contaba con dos recursos, el primero de reposición, que sería tramitado ante el superior jerárquico, y el segundo, un recurso de apelación que lo tramitaría el director del área de gestión humana y tomaría la decisión final dentro de la organización. Sin embargo, sí el trabajador continuara inconforme con la decisión, cuenta con la opción de acudir ante los órganos estatales competentes para radicar su solicitud, que para nuestro caso, compete al ministerio de trabajo.

Otra de las funciones que desempeñaba, consistía en la aprobación del retiro de cesantías a los trabajadores, dicha función consistía en el estudio de la viabilidad de retiro de este ahorro conforme a los casos taxativamente permitidos por la ley, que son para el pago de educación, adquisición o mejoras de vivienda y disminución del ingreso salarial.

En este orden, sí el motivo de retiro de este ahorro tenía como fin la adquisición de vivienda o mejoras de vivienda, el trabajador debería de aportar los documentos que lo acreditaran, tales como, la promesa de compraventa o contrato de obra debidamente autenticada por las partes, así como el registro de tradición del inmueble en cuestión con una fecha actual y la carta en que solicitaran el desembolso del ahorro del fondo. Esto con el fin de que se pudiera realizar un estudio de sí los documentos guardaban relación y acreditaran una de las causales previstas en la ley para el retiro.

Sí el motivo versaba sobre el pago de estudios, el trabajador debía de aportar carta motivada donde señalara la causal, certificado del fondo en donde constara la suma requerida, y el recibo por parte de la institución educativa.

El retiro de los colaboradores de la compañía era otra de las funciones en materia laboral que se debía tramitar por mi parte, para este efecto, se debía de diligenciar paz y salvo en donde

constara que el colaborador no tendría ningún proceso, préstamo o pasivo pendiente con la compañía.

Una vez corroborado lo anterior, se procedía a analizar el motivo de renuncia. Puesto que, si la renuncia era motivada, se debía adelantar una investigación de los motivos expuestos por el colaborador y brindarle una respuesta de fondo conforme a derecho, esto con el fin de mitigar los riesgos de demandas laborales en contra de la compañía.

Sí el motivo de retiro obedecía a una justa causa, se elaboraba un oficio posterior a la diligencia de descargos, en el cual se le motivara en derecho las justas causas por las cuales se dio fin a la relación laboral y señalando los derechos a los cuales el trabajador era acreedor al momento de finalizar la relación laboral.

Por último, sí el motivo obedece a una terminación sin justa causa, se le notificaba al empleado la decisión y los fundamentos de derecho, además de indicarle que era acreedor a su respectiva indemnización. Se enviaba oficio por correo certificado, en donde constara esta información y que este, debía ser firmado para formalizar su notificación.

Por otro lado, ayude a la capacitación y acompañamiento de programas de información y prevención de acoso laboral. Capacitaciones mediante las cuales, el área de relaciones laborales brindaba información a los colaboradores de la compañía en cuanto al marco legal de la Ley 1010 de 2006, mediante la cual el Congreso de la Republica define el concepto de acoso laboral y adopta medidas para su prevención y sanción.

En este caso, se brido capacitación a los colaboradores para que logren identificar conductas de acoso laboral y que ellos puedan denunciarlas mediante mecanismos internos, tales como el comité para la convivencia que garantizaba la observancia de estos derechos y le

permitían a la compañía estar al tanto de los posibles riesgos de acoso para adoptar las medidas pertinentes para sancionar y prevenir estas situaciones.

Así mismo, brinde apoyo a capacitaciones a colaboradores sobre temas laborales, mediante las cuales, se realizaban retroalimentaciones a los diferentes coordinadores y jefes de áreas administrativas y comerciales sobre aspectos laborales fundamentales, como derechos de los trabajadores, jornadas laborales ordinarias, horas extras, recargos, licencias remuneradas, permisos de trabajo, faltas al Reglamento Interno de Trabajo, así como aspectos que podían configurarse como acoso laboral y en general, directivas de cómo llevar a cabo una correcta relación laboral.

Funciones en materia de procesos judiciales

Entre las funciones en materia de procesos judiciales, se me fue asignada la contestación de tutelas radicadas en contra de la compañía, proceso que demandaba aplicar conocimientos no solo del área de derecho laboral, sino también de seguridad social, toda vez que las tutelas versaban sobre todo tipo de temas, concernientes al pago de nómina, aportes en salud y demás prestaciones sociales, así como temas relacionados con el retraso en liquidaciones. Para estos efectos, era mi deber comunicarme con las diferentes áreas encargadas, como es el caso del área de nómina, en la cual se debía verificar si en efecto existió algún inconveniente en el proceso de retiro del colaborador que estuviese retrasando la liquidación del mismo y darle una solución al interior que permitiera brindar una contestación de fondo a los requerimientos de la tutela brindando una defensa técnica a STF GROUP.

De igual forma, me fue asignado el apoyo en el seguimiento de procesos judiciales, función que consistía en darle seguimiento al avance de los procesos judiciales en los cuales la compañía

era parte, revisando semanalmente los estados procesales y aportando al jefe de relaciones laborales un informe detallado de los movimientos procesales en los cuales STF GROUP era parte.

Proyectar contestación de demandas en procesos judiciales, esto debido a que STF GROUP S.A cuenta con una gran numero de relaciones laborales activas, lo que desencadena inevitablemente en conflictos de orden legal. La mencionada función versaba en el análisis jurídico de las pretensiones de demandas laborales para que de esta forma, se logaran proponer excepciones de mérito y de fondo, así como la recolección de pruebas que permitieran tener los elementos suficientes para planear una defensa técnica frente al caso objeto de investigación.

Funciones en materia de respuesta a entidades:

STF GROUP es una compañía que recibe diariamente requerimientos de diferentes entes y personas debido al gran número de colaboradores con los cuales tiene relaciones no solo laborales, sí no también comerciales. Por tanto, era mi responsabilidad realizar contestaciones a derechos de petición radicados, que consistía en la recepción del derecho de petición, análisis d la situación jurídica y finalmente proyectar una respuesta clara, concisa y de fondo en derecho que sería verificada y aprobada por el analista del área dentro del término establecido por la ley.

Por último, me correspondía realizar las respuestas a requerimientos del Ministerio de Trabajo allegados a las oficinas de STF GROUP, en el cual se debía aplicar conocimientos profesionales adquiridos, para lograr identificar las causales del requerimiento, analizar el riesgo que la situación representaba para la compañía y gestionar una solución dentro del área para así dar una respuesta oportuna al Ministerio. Los requerimientos de competencia del área versaban sobre funciones investigativas, preventivas y en ocasiones, sancionatorias.

Contribuciones

A modo de contribuciones, se sugirió proceso de mejora en la ejecución y aplicación de sanciones, esto por cuanto para realizar el descuento de una suspensión a un colaborador, el área de nómina requería de la firma en físico por parte del empleado, y esto teniendo en cuenta que se llevaban procesos disciplinarios a lo largo de todo el país, afectaba directamente la efectividad de las sanciones, ya que él envió del acta de descargos firmada hasta la sede principal en yumbo se sometía a la voluntad del colaborador. Acta firmada que no era enviada en los tiempos, debido al poco seguimiento de los jefes de zona o en ocasiones a la falta de compromiso de los mismos colaboradores sancionados, concluyendo con la ineficacia de los correctivos. La mencionada situación afectaba los intereses de la compañía. Por esta razón, planteé una mejora que consistía en fijar un término para la firma del acta una vez finalizada la diligencia, término que al finalizar y no encontrarse soportada la firma, se presumía que el colaborador aceptó tácitamente la decisión adoptada frente al caso objeto de investigación, permitiendo que el área de nómina y contraloría aprobara descontar de la nómina del colaborador los días en que se hubiese suspendido a razón de la falta cometida. Dicha mejora fue estudiada legalmente por parte de mi jefe y el área de contraloría, resultando con la aceptación e implementación en el proceso.

CAPITULO V

Debido proceso en el contexto de los procesos disciplinarios laborales en STF GROUP.

Una vez finalizado el proceso de práctica empresarial se puede destacar que fue una excelente y útil experiencia en el acercamiento al mundo laboral. En el desarrollo de la práctica,

se revisó el funcionamiento de las organizaciones desde la perspectiva laboral y de derechos como el debido proceso. Permitiendo aplicar los conocimientos profesionales adquiridos el contexto real al interior de la compañía. La práctica empresarial también representa un beneficio para las empresas, ya que contar con un personal joven, se traduce en muchas ocasiones, en nuevos aportes e ideas innovadoras que pueden ser oportunidades de mejora en la ejecución de procesos al interior de la organización.

Por otra parte, encontré que el desarrollo de las actividades designadas en un principio suponía un gran esfuerzo y responsabilidad, esto porque mis desciones y conceptos sobre casos laborales, a pesar de estar sometidas a revisión y aprobación, versaban sobre aspectos tan importantes como el trabajo de una persona, aspecto que en nuestro contexto es de vital trascendencia no solo para un colaborador, sí no en ocasiones, para familias enteras. Por ende, asumí el ejercicio de mi práctica con la mayor responsabilidad y empatía, lo que concluyó en que en poco tiempo se me brindara una mayor autonomía en la resolución jurídica de casos más complejos, fortaleciendo mi análisis crítico frente a diferentes situaciones.

Así las cosas, durante el desarrollo de la practica pude identificar que la teoría aprendida en mi carrera profesional no siempre se aplicaba de la misma forma en contextos reales. En este sentido logre identificar falencias en el desarrollo de procesos disciplinarios, que en muchas ocasiones debido al gran número de solicitudes y la falta de personal, no permitían llevar a cabo una etapa de investigación eficiente, dando como resultado la aplicación de medidas sancionatorias para los empleados sin una adecuada ponderación en la escala de faltas, alejándose en ocasiones al principio de proporcionalidad de la pena entendido como la relación entre la gravedad de los hechos investigados y la gravedad de la sanción a imponer. Tal y como señala el doctrinante Tejada (2016) sobre el principio de proporcionalidad, haciendo énfasis en la necesidad de analizar la

trascendencia de los hechos en el contexto, teniendo en cuenta las circunstancias y las condiciones especiales del trabajador, aspectos que se deben tener en cuenta al momento de ponderar la aplicación de una medida correctiva.

Partiendo del hecho que la principal función asignada, y la que mayor demanda representaba en el área de relaciones laborales correspondía al trámite de procesos disciplinarios laborales, abordaremos un análisis jurídico desde el punto de vista de la facultad disciplinaria del empleador, así como una reflexión teórica del debido proceso como garantía de los derechos de los trabajadores dentro de un proceso disciplinario.

Bajo esta premisa, encontramos que la facultad sancionatoria del empleador se encuentra consagrada en los artículos 53 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta facultad, se fundamenta en el elemento de la subordinación jurídica de la relación laboral, entendida por el doctrinante colombiano Julio Rodríguez (Como se citó en Chacón y Pérez Botija, 1964) como la facultad del empleador para establecer el tiempo, modo, lugar y forma de trabajo que implican no solo la posibilidad de dar órdenes, sí no el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad cuando lo considere necesario. Por tanto, el figura de la subordinación faculta al empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, así como la imposición de instructivos, reglamentos o estatutos, sin que le sean desconocidos al trabajador sus derechos mínimos como la dignidad humana, esto, a efecto de llevar acabo la labor encomendada y que las conductas se adecuen a lo pactado en el contrato laboral.

Ahora bien, al momento de realizar una búsqueda del marco regulatorio de la facultad disciplinaria del empleador en Colombia, no encontramos un desarrollo de fondo en alguna ley que contemplara los parámetros para llevar a cabo procesos disciplinarios laborales, esto, más allá del artículo 53 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) que señalan de forma general que

el empleador podrá imponer sanciones a sus trabajadores de la siguiente forma: “Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al trabajador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca.” (Artículo 115 CST). En este sentido, el deber de escuchar al colaborador antes de imponer una sanción se configura como el ejercicio del derecho de defensa, un principio básico del debido proceso que se debe aplicar en este tipo de situaciones.

En este orden ideas, al estar frente al poder de dirección del empleador que se concreta en la facultad de impartir órdenes y que, por ende, habilita la facultad de sancionar disciplinariamente al empleado (Rueda, como se citó en Tejada, 2016), es lógico pensar que el derecho al debido proceso es una garantía mínima que se debe observar, toda vez que este, es un derecho humano que debe estar presente en toda clase de procesos, no solo de carácter penal, civil o administrativo¹, sí no de cualquier tipo.

Para efectos de abordar esta reflexión teórica, entendemos el debido proceso como: “el derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada en su contra o para la determinación de sus derechos de carácter civil, laboral, fiscal u otro cualquiera” (Rodríguez, 1998, p.1296) en este sentido, tal y como lo define la convención americana de derechos humanos, el debido proceso es esa garantía mínima que todo proceso tendiente a imponer una sanción en derecho debe observar.

Bajo la anterior interpretación, encontramos que el derecho al debido proceso no busca más que garantizar una seguridad jurídica entre las partes involucradas, velando por la legalidad de las

disposiciones o reglamentos que se vayan aplicar al interior de un proceso, entendido este como “aquella actividad compleja, progresiva y metódica, que se realiza de acuerdo con reglas preestablecidas, cuyo resultado será el dictado de la norma individual de conducta con la finalidad de declarar el derecho material aplicable al caso concreto” (Arazi, 1995, p. 111).

Por consiguiente, encontramos que esta garantía busca repeler cualquier tipo de decisión no objetiva o arbitraria por parte del individuo que ostenta la facultad de sancionar, decidir o negar determinadas pretensiones dentro de una controversia. Actuaciones que se deben llevar a cabo mediante un proceso que observa las garantías mínimas anteriormente expuestas.

Ahora bien, teniendo en cuenta que todo tipo de procesos ante un particular, deberán observar y respetar el derecho al debido proceso, entendido este como el derecho de defensa que ostenta la persona objeto de investigación, encontramos que los procesos disciplinarios llevados a cabo por el empleador no son la excepción. Por tanto, es importante señalar, que dicha facultad, es atribuida al empleador en virtud del poder de dirección que ostenta y que se traduce en la facultad de imponer ordenes, y por tanto sancionar disciplinariamente a los trabajadores que no las acaten, no obstante, dicha facultad no puede ser absoluta, y más aún cuando estamos frente a un área del derecho que cuenta con una protección constitucional como lo es el derecho laboral.

En consecuencia, el empleador que busque calificar y sancionar la conducta de sus empleados con el fin de mantener el orden en el servicio, deberá respetar el derecho de defensa de sus trabajadores, entendido este, según la Corte Constitucional Colombia en la Sentencia C-025/09 como: “la oportunidad reconocida a toda persona, en el ámbito de cualquier proceso o actuación judicial o administrativa, de ser oída, de hacer valer las propias razones y argumentos, de controvertir, contradecir y objetar las pruebas en contra y de solicitar la práctica y evaluación de las que se estiman favorables, así como de ejercitar los recursos que la ley otorga” Por

consiguiente, es de vital importancia conocer cuál es el deber ser en términos procesales y el reconocimiento de garantías laborales en el trámite de un procedimiento disciplinario que busque la imposición de una medida correctiva.

Bajo esta interpretación, encontramos autores como Fernández Toledo quien ha interpretado que la facultad disciplinaria del empleador deberá estar sometida a determinados límites y requisitos, que de ser inobservados, deberán ser objeto de control e impugnación por parte de las instituciones estatales competentes (Toledo, 2015) alcance y límites que para nuestro caso en concreto, los encontramos en el marco axiológico jurídico de la Constitución Política y en entidades de vigilancia y control como lo es el Ministerio de Trabajo, que más adelante abordaremos a detalle.

Así las cosas, analizando el desarrollo jurisprudencial, la corte constitucional en sentencia de C-593 del 2014 identifica los principales principios que se deben observar al momento de realizar un proceso disciplinario en materia laboral. Partiendo del hecho de que, en Colombia, el derecho al trabajo cuenta con una especial protección constitucional que involucra directamente la aplicación de principios fundamentales, encontramos aplicadas dichas garantías constitucionales en el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador.

En este sentido, la corte señala que el derecho al debido proceso administrativo hace referencia a la garantía con la que cuentan los asociados para acceder a un proceso justo. Por tanto, cualquier acto que tienda a imponer, castigos, cargas o sanciones, debe respetar la garantía mínima a un proceso justo de los administrados. En este mismo hilo, la Corte en la Sentencia T-433 de 1998 a señala acertadamente que: “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase esta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”.

La Corte Constitucional señaló en la Sentencia C-593/14 los elementos constitutivos del debido proceso en materia disciplinaria; entre los cuales se encuentran, “(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada (...).”

Por tanto, al estar frente a un particular con la facultad de sancionar la conducta de terceros, dichos principios exigibles al Estado se hacen extensivos al proceso que lleve a cabo el particular, que en este caso sería el empleador, quien tiene el deber de respetar estas garantías mínimas al momento de calificar o sancionar una conducta, esto con fundamento en el artículo 29 de la Constitución Política (1991), el cual consagra que:

“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.”

Ahora bien, para que dicho principio se materialice, la corte constitucional ha sido enfática en señalar la importancia de que los entes privados que funjan con dicha facultad, señalen

previamente los parámetros de la relación laboral con el fin de que se garantice la efectividad de un debido proceso. Así las cosas, el empleador deberá contar con un reglamento, manual, instructivo o estatuto, en donde se indiquen claramente las obligaciones y prohibiciones a las cuales se somete el empleado en dicha relación laboral, así como la importancia de que dicho reglamento sea de conocimiento público por los colaboradores. Por ende, la disposición en mención demanda que dicho reglamento señale clara y específicamente las partes del proceso, los términos y los derechos de los colaboradores, pues de lo contrario, la imposición de sanciones de este tipo se tornaría arbitraria y contraria a la constitución.

En este sentido, un proceso disciplinario al interior de una organización debe garantizar principios básicos como el de legalidad, que ordena que toda conducta tendiente a sancionarse deberá estar tipificada en un instructivo o reglamento conocido previamente por el empleado, además de señalar las etapas procesales y sus respectivas sanciones, por tanto, no habría lugar a sanción sin una norma anteriormente prevista.

Para el caso de STF GROUP, al ser un grupo empresarial con un objeto social diverso, encontraba tipificadas las conductas y escala de faltas en un Reglamento Interno Laboral, así como también en instructivos que serían acatados en función al cargo del empleado y que son de conocimiento público por parte de todos los colaboradores de la compañía. Dichos instructivos y reglamentos reposan en una plataforma digital a la cual todos los colaboradores tenían acceso mediante el correo institucional.

En el reglamento interno se señalaban los derechos, deberes y prohibiciones de los colaboradores, así como su respectiva sanción en el caso de incumplimiento. De igual forma, el reglamento interno señala las etapas procesales del proceso disciplinario cumpliendo con el principio de legalidad y garantizando la seguridad jurídica a las partes de la relación laboral.

Para garantizar estos principios, es indispensable respetar el derecho a la defensa de los trabajadores entendido como la oportunidad de que el colaborador exponga su versión de los hechos y aporte las pruebas que estime necesarias para controvertir el objeto de investigación. Puesto que sin la oportunidad a ejercer el derecho a la contradicción de las pruebas allegadas en su contra se estaría desconociendo el principio de legalidad. Así las cosas, dentro de la compañía se le brinda la oportunidad al colaborador implicado de rendir descargos aportando documentos o pruebas que estime pertinentes mediante una diligencia que se llevaba a cabo de forma remota o presencial, en la cual los trabajadores eran citados por medio de un oficio en donde se le formulaban los cargos y se calificaba provisionalmente la conducta acorde a la escala de sanciones.

Las mencionadas etapas, como lo era la de notificación, implicaba la exigencia de formular los cargos de forma motivada con base al reglamento interno, poniéndolo en conocimiento del trabajador en un tiempo razonable con el fin de que los pudiera preparar una defensa técnica en cuanto al objeto de investigación, respetando así el principio de publicidad de las actuaciones previas al proceso.

Es de advertir que la facultad atribuida al empleador se encuentra regulada en el artículo 115 del C.S.T. El cual que señala que antes de aplicarse cualquier tipo de sanción disciplinaria, es deber del empleador escuchar al trabajador inculpado, puesto que de lo contrario no tendría validez dicha sanción. De este postulado se desprende la garantía de respetar la presunción de inocencia del trabajador inculpado hasta que se haya agotado un proceso de investigación, se haya escuchado al trabajador mediante unos descargos y se pueda concluir con certeza la responsabilidad en la acción u omisión de una falta.

En términos generales, encontramos que el código sustantivo del trabajo aparte de mencionarnos el debido proceso, dedica el capítulo IV a regular lo concerniente al reglamento

interno de trabajo, estipulando los parámetros y disposiciones normativas que este deberá contener y que a su vez condicionan la validez de la aplicación de medidas correctivas al cumplimiento de estos requisitos.

De esta manera, el código sustantivo del trabajo dedica el capítulo IV a regular lo concerniente al contenido que el reglamento interno de trabajo deberá contener, entre los cuales se encuentran la escala de faltas, la fijación de procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas. Siendo esta disposición una clara garantía al derecho de defensa y al debido proceso en razón a que los colaboradores tendrán la oportunidad de conocer previamente la escala de sanciones que el empleador estará facultado a aplicar según el caso en concreto y la imposibilidad de que se aplique una sanción no prevista en el reglamento.

Por último, tenemos de presente el principio de la doble instancia que se configura como esa garantía esencial para que se surta un debido proceso. Este principio demanda la existencia de una estructura jerárquica que permita la participación de una autoridad independiente que pueda revisar el proceso y las actuaciones previas en el disciplinario en cuestión (Montenegro, 2018). Para estos efectos, STF GROUP al momento de emitir una decisión dentro del ejercicio de un proceso disciplinario, le otorga al empleado la posibilidad de ejercer recursos ante la decisión adoptada por parte de relaciones laborales. El primero era el recurso de reposición que se debía de tramitar de forma escrita dentro de los dos días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, y este debía ser resuelto por el superior jerárquico según la persona que haya tramitado el disciplinario, velando así por un proceso imparcial y objetivo que respetaba los elementos de la doble instancia. De no estar conforme con la decisión del recurso de reposición, el colaborador puede apelar la decisión y esta sería revisada y resuelta por el director de gestión humana quien evaluaría y revisaría las actuaciones previas dentro del disciplinario y adoptaría una decisión final.

Bajo esta línea, STF GROUP en su reglamento interno de trabajo contempla una escala de sanciones que consisten en recordatorios leve de funciones, llamados de atención, suspensiones, y terminación con justa causa del contrato laboral. Esta última no siendo en sí misma una sanción, pero sí una decisión que se podría llegar a adoptar al finalizar un proceso disciplinario en donde la gravedad de la falta lo amerite. Para estos efectos, cuando un colaborador es sancionado con una suspensión, esta se toma de acuerdo a la gravedad de la falta, aplicando una sanción proporcional a la conducta. Por ejemplo, si un colaborador se ausenta un día sin justa causa, la sanción consistiría en la suspensión de su contrato laboral por el mismo termino en el cual se ausento injustificadamente, que para este caso, sería un día laboral, termino durante el cual el colaborador interrumpe su obligación de prestar el servicio a la empresa, así como se interrumpe la obligación del empleador de pagar los lapsos que se causen durante el término de la suspensión, siendo estos descontados de la nómina del trabajador.

De esta manera, podemos ver como la ponderación de la gravedad de la falta en relación a la sanción aplicada, guarda relación con la observancia del principio de proporcionalidad, lo que para Rober Alexi (2002) sería un ejercicio de ponderación de principios mediante un juicio en el cual se miden los grados de intensidad y de importancia de estos, con el fin de fundamentar el resultado.

A partir de todo lo expuesto, podemos afirmar que la facultad disciplinaria del empleador a pesar de no tener regulación expresa en una ley, ha sido desarrollada jurisprudencial y doctrinalmente, encontrando sus fundamentos en los principios del derecho procesal y el derecho disciplinario. Fundamentación que dictamina sus límites con base en derechos como el debido proceso, que para efectos de este informe, encontramos ajustados a las practicas que se desarrollaron en el área de relaciones laborales al interior de STF GROUP. Compañía que a pesar

de tener falencias en cuanto a la disposición de tiempo para la investigación efectiva de casos complejos, observa plenamente garantías como el debido proceso en virtud de las relaciones laborales que contrae, otorgando la oportunidad de un ejercicio real del derecho de defensa mediante procesos de descargos; brindando oportunidad para la contradicción de pruebas; poniendo al colaborador objeto de investigación en conocimiento de proceso mediante la publicidad de los actos; la tipicidad de las faltas y su respectiva escala de sanciones conforme al principio de legalidad.

En síntesis la practica al interior de STF GROUP permitió llevar más allá la aplicación de los conocimientos profesionales adquiridos, dando la oportunidad de desempeñarse en el mundo corporativo de forma satisfactoria gracias al continuo acompañamiento de la universidad durante todo el proceso, así como el desarrollo de competencias blandas al trabajar en equipo para la solución de conflictos y retos que implicaban un análisis crítico. Siento esto, una experiencia edificadora para el inicio de mi vida profesional.

CAPITULO VI

EVIDENCIAS

En lo relacionado a las evidencias, se adjuntan documentos diligenciados por mi parte durante el transcurso de mi practica empresarial, algunos de ellos no son posible adjuntarlos por motivo de reserva de confidencialidad y habeas data de las personas implicadas en dichas actuaciones. No obstante, las capturas de pantalla de los documentos, oficios y actas se relacionan a continuación:

1. Captura de pantalla de Citación a diligencia de descargos
2. Captura de pantalla Acta de descargos
3. Contestación a derecho de petición
4. Contestación Tutela
5. Captura de pantalla Otro sí a mediante el cual se modifica contrato laboral.
6. Captura de pantalla de repuesta a carta de renuncia motivada.

- **Captura de pantalla de Citación a diligencia de descargos**

STFGROUP S.A.

Bogotá D.C, 29 de diciembre de 2022

SEÑOR(A)
JIMMY AVILA
JEFE DE TIENDA.

REF. APERTURA DEL PROCESO Y CITACIÓN A DILIGENCIA DE DESCARGOS

Respetado(a) señor(a) **AVILA**,

Por medio de la presente, le informamos que **STF GROUP S.A.**, el día **29 DE DICIEMBRE DE 2022** dio inicio al procedimiento disciplinario interno establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, con el fin de verificar los hechos ocurridos durante **EL 17 DE DICIEMBRE DE 2022**.

I- FORMULACIÓN DE CARGOS

- El día **17 DE DICIEMBRE DE 2022** usted se presenta con 1:40 minutos de retraso en su horario de ingreso sin previa autorización.
- No cumple con el termino para presentar documentos soportes que justifiquen su retraso.





Como quiera que esta situación pudiera representar conductas contrarias al Reglamento Interno de Trabajo y demás normas que regulan la materia, usted podría ser sujeto disciplinable una vez se culmine el proceso respectivo.

La mencionada situación ocasionó riesgos y perjuicios administrativos, económicos y de imagen para la compañía, particularmente los siguientes:

La conducta anteriormente descrita constituye una posible falta a sus obligaciones laborales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, los Manuales, Políticas y Procedimientos establecidos previamente por la empresa, la cual será calificada provisionalmente como una falta **GRAVE** a sus labores.

Le informamos que la sanción aplicable a este tipo de conductas consiste en un llamado de atención, una suspensión de su contrato de trabajo o la posibilidad de dar por terminado su contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Las normas presuntamente violadas, serían las siguientes:

- **Del Código Sustantivo del Trabajo:**

Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (Art. 58 No. 01)

- **Del Reglamento Interno del Trabajo:**

ARTÍCULO 53: FALTA LEVE: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

a. El retardo o el retiro prematuro en la hora de entrada sin excusa suficiente, se sancionará de la siguiente forma:

1. Por primera vez y cuando no cause perjuicio de consideración de la empresa, se incurre en un recordatorio interno por parte del jefe inmediato

2. Por segunda vez y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, se genera llamado de atención.



3. Por tercera vez y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, suspensión en el trabajo.

b. La violación de impacto leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias y/o instrucciones impartidas por el empleador implica suspensión en el trabajo.

ARTICULO 49

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

23. Cumplir con las funciones contenidas en los procedimientos diseñados por el empleador de acuerdo al cargo desempeñado.

27. Cumplir las políticas internas establecidas por la empresa.

28. A cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador e igualmente con el Sistema de Gestión de la Calidad implementado.

29. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, de la descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral e informes de cartas o circulares.

ARTICULO 56

04. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias y/o de cualquier tipo de instrucción impartida por el empleador.

21. Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por la empresa para el manejo y/o seguridad de procesos, operaciones, software, información y otros asuntos relacionados con el servicio, comunicados al trabajador por la empresa, bien sea de manera personal o a través de manuales, memorandos, circulares, medios electrónicos o cualquier medio análogo.

- Del Contrato de Trabajo:

CALUSULA SEXTA: Son justas causas para dar por terminado el presente contrato unilateralmente, además de las previstas en el Art.7 del Decreto 2351 de 1.965, la comisión de una cualquiera de las siguientes faltas las cuales desde ahora se califican



como graves por parte del EMPLEADOR: a) La violación por parte de EL EMPLEADO de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias (...)

De igual manera, nos permitimos anexar todos los elementos materiales probatorios que fueron utilizados para determinar la apertura del presente proceso disciplinario, los cuales se enuncian a continuación, y sobre los cuales podrá ejercer su derecho de contradicción si considera que no se ajustan a la verdad, y presentar las pruebas que considere, para lo cual se establece un término de UN (01) días hábiles, periodo en el cual podrá allegar los soportes probatorios que usted considere pertinentes para su defensa:

- INFORME RENDIDO POR SU RESPECTIVO JEFE.

Recordamos a usted que las presuntas irregularidades y las calificaciones provisionales de sanción no reflejan una decisión definitiva por parte de la organización sobre los hechos ocurridos, toda vez que la misma será tomada en concordancia con el ejercicio al derecho a la defensa que se reflejará en la diligencia de descargos celebrada y la contradicción que eventualmente usted eleve contra las pruebas tenidas en cuenta, con la finalidad de desvirtuar cada una de las posibles faltas imputadas.

II- CITACIÓN A DILIGENCIA DE DESCARGOS

Igualmente por medio de la presente, nos permitimos citarlo a la diligencia de descargos que se va a adelantar el día **(02) de DICIEMBRE de 2022 HORA: 2:30 PM. DEBERÁ COMUNICARSE AL IP 2969 O AL CELULAR 3173682918.**

Se le informa que podrá presentarse con dos (2) testigos que se encuentren vinculados actualmente a la compañía y que estos sean de libre elección por el colaborador.

El motivo de la diligencia de descargos es permitir que usted ejerza su derecho de defensa, aporte las pruebas que considere necesarias y explique su versión respecto de los hechos antes mencionados.

Se advierte que su asistencia es obligatoria y que en caso de no acudir a la diligencia se entenderá que usted no desea ejercer su derecho de defensa, por lo que se entenderán aceptados los hechos investigados.

Por último, se le recuerda la posibilidad con la que cuenta todo trabajador de interponer los recursos que correspondan dentro de los DOS (02) días hábiles siguientes a la imposición de la medida disciplinaria que se imponga, de ser procedente.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Jose Hernandez', written in a cursive style.

JUAN JOSE HERNANDEZ
PRACTICANTE DE RELACIONES LABORALES
STF GROUP S.A.

- Acta de descargos a colaborador:



ACTA DE DESCARGOS

A los 30 días del mes de DICIEMBRE de 2022, siendo las 11:14 AM se reunieron a través de comunicación telefónica desde **ELA SOGAMOSO** y la oficina de **STF GROUP S.A.** Yumbo y respectivamente, por una parte el colaborador [REDACTED] identificado como aparece al pie de la firma, en el cargo de **JEFE DE TIENDA** y **JUAN JOSE HERNANDEZ**, en el cargo de **PRACTICANTE DE RELACIONES LABORALES** de **STF GROUP S.A.**

Se inicia informando al colaborador que se practicará una diligencia de descargos siendo esta la oportunidad que la empresa le brinda para ejercer su derecho de defensa frente al caso objeto de investigación.

Igualmente se le informa que el sistema que se utiliza para desarrollar la diligencia será de preguntas y respuestas para lo cual el colaborador se debe comprometer a decir solo la verdad y nada más que la verdad, con el ánimo de proporcionarle al empleador los elementos de juicio reales y suficientes para calificar su conducta.

HECHOS:

STF GROUP S.A. en consideración a su cargo como **JEFE DE TIENDA** se permite **FORMULARLE OFICIALMENTE** su eventual responsabilidad frente a los hechos sucedidos durante la fecha **EL 19 DE DICIEMBRE DE 2022**, fecha en la que presuntamente usted incurrió en los siguientes hechos:

- El día **19 DE DICIEMBRE DE 2022** usted realiza erróneamente una guía de coordinadora, generando retraso de envío de documentación a control de ingresos, sobre costos y siendo esta una conducta reincidente.



Jorge Armando Rosero Osorio <inhousestudiof2@coordinado >

Para: Diego Alberto Rangel Carrillo

Jue 15/12/2022 15:54

Guías	fecha_recogida	nombre_remitente
33190560963	2022-12-07	ELA SOGAMOSO CENTRO
33190561358	2022-12-09	ELA SOGAMOSO CENTRO
33190559671	2022-12-02	ELA SOGAMOSO CENTRO
33190560379	2022-12-05	ELA SOGAMOSO CENTRO
33190559172	2022-11-30	ELA SOGAMOSO CENTRO



- **EL DÍA 17 DE DICIEMBRE DE 2022** realiza cierre de la tienda a las 8:01 PM aun y cuando tenía conocimiento de que el horario de cierre por temporada corresponde a las 9:00 PM.

Lo anterior, causó retraso en todas las funciones que se deben realizar, entorpece el proceso y no garantiza la logística adecuada al retrasar las tareas asignadas.

Por lo cual se necesita clarificar su eventual responsabilidad frente a estas actuaciones presentadas en el cumplimiento de sus funciones.

PREGUNTAS GENERALES DE LEY

1. PREGUNTA: ¿Desea la compañía de algún testigo?

R. No.

2. PREGUNTA: ¿Sírvese decir cuál es su nombre y apellidos completos?

R. **[REDACTED]**

3. PREGUNTA: ¿Sírvese decir cuál es su dirección actual y número Telefónico?

R. CALLE 8 NO 913 BARRIO SANTA BARBARA 3208440946

4. PREGUNTA: ¿En qué fecha ingresó o se vinculó a la compañía?

R. 25 DE JUNIO DE 2022

5. PREGUNTA: ¿Leyó, firmó y entendió el contrato de trabajo con STF GROUP S.A.?

R. Sí.

6. PREGUNTA: ¿Leyó, conoce y entendió usted el reglamento interno de STF GROUP S.A.?

R. Sí.

7. PREGUNTA: ¿Cuál es su cargo actual y desde cuando lo desempeña?

R. Jefe de tienda desde el mes de junio de 2022.

8. PREGUNTA: ¿Fue usted capacitado en las funciones propias de su cargo?



R. Sí.

9. PREGUNTA: ¿Indique por favor quien es su Jefe Directo?

R. Diego Rangel

10. PREGUNTA: ¿Indique por favor si usted ha presentado llamados de atención, suspensiones y/o descargos, durante su contrato laboral con **STF GROUP S.A?**

R. No.

11. PREGUNTA: ¿Conoce los motivos por los cuales fue citado a la presente diligencia de descargos?

R. Sí.

PREGUNTAS DEL CASO CONCRETO

12. PREGUNTADO: ¿Conoce usted que una de sus obligaciones es presentarse a laborar en los términos, horarios y condiciones en las que usted ha sido programada por su jefe?

R. Claro que sí.

13. PREGUNTADO: ¿Conoce usted que una de sus obligaciones es informar a su jefe todas las novedades que se presenten con relación al retraso en la hora de ingreso a su puesto de trabajo?

R. Sí.

14. PREGUNTADO: ¿Sírvese de indicarme el horario laboral que debía cumplir el día **17 DE DICIEMBRE DE 2022?**

R. 8 AM A 9 PM

15. PREGUNTADO: ¿usted cumplió horario de cierre **EL DIA 17 DE DICIEMBRE 2022?**

R. No, cerramos una hora antes.



del Trabajo, Reglamento interno y a sus funciones y obligaciones como **CAJERA**, como lo señala el R.I.T en otras OBLIGACIONES especiales del trabajador tales como:

- Del Código Sustantivo del Trabajo:

Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (Art. 58 No. 01)

- Del Reglamento Interno del Trabajo:

ARTICULO 49

01. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

06. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

11. Ser puntuales en su hora de llegada al trabajo y marcar diariamente, sus horas exactas de ingreso y de salida del trabajo.

12. Avisar a la empresa específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.

13. Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la empresa procederá a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias que considere viables

23. Cumplir con las funciones contenidas en los procedimientos diseñados por el empleador de acuerdo al cargo desempeñado.

27. Cumplir las políticas internas establecidas por la empresa.

ARTICULO 51



16. PREGUNTADO: ¿Por qué motivo usted NO cumplió con el horario de cierre los días **17 DE DICIEMBRE 2022**?

R. Yo le había comentado que la tienda en las ciudades que no son grandes en ese horario no hay tráfico de gente, por ese motivo cerramos a las 8 PM

17. PREGUNTANDO: Usted le informo a su jefe de esta novedad?

R. No, no le informe.

18. PREGUNTADO: ¿Reconoce entonces que al no contar con soportes VALIDO NI AUTORIZACION POR PARTE DE SU JEFE incurre en una falta al RIT, lo cual puede llevar sanciones disciplinarias?

R. Si.

HECHO 2.

19. PREGUNTADO: Que tiene para decir al respecto?

R. La realizamos tres personas y entonces no sabemos a quién de los tres nos quedó mal hecho.

20. PREGUNTADO ¿Usted es consiente que es responsable la ejecución de las funciones de su equipo de trabajo?

R. Si.

21. PREGUNTADO: ¿Tiene algo más para decir?

R. No.

22. PREGUNTADO: ¿Deja constancia que las anteriores declaraciones fueron rendidas de forma libre y espontánea, sin ningún tipo de coacción y que están libres de cualquier vicio de consentimiento?

R. Sí.

DECISIÓN

De acuerdo a los descargos presentados, la empresa evidenció un incumplimiento de las normas y procedimientos internos de la Compañía que van en contravía al Código Sustantivo



13. Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo

19. No prestar la adecuada atención a sus labores en su horario de trabajo.

26 .Ejecutar negligentemente o defectuosamente el trabajo.

ARTICULO 56.

21. Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por la empresa para el manejo y/o seguridad de procesos, operaciones, software, información y otros asuntos relacionados con el servicio, comunicados al trabajador por la empresa, bien sea de manera personal o a través de manuales, memorandos, circulares, medios electrónicos o cualquier medio análogo.

- Del contrato de trabajo

Son justas causas para dar por terminado el presente contrato unilateralmente, además de las previstas en el Art.7 del Decreto 2351 de 1.965, la comisión de una cualquiera de las siguientes faltas las cuales desde ahora se califican como graves por parte del EMPLEADOR: a) La violación por parte de **EL EMPLEADO** de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; (f) Faltar al trabajo sin causa justificada, así sea por primera vez, o abandonar el lugar de trabajo sin permiso.

De esta manera es evidente que está faltando al reglamento interno de la Compañía, por no cumplir las obligaciones y funciones de su cargo, constituyéndose este comportamiento en una falta.

Por lo anterior y en aplicación del **artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo**, el cual indica que:

ARTICULO 112. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

Se evidencia una falta grave al cumplimiento de sus obligaciones, funciones y responsabilidades como TRABAJADOR, razón por la cual la empresa ha decidido como sanción disciplinaria la **SUSPENSIÓN de DOS (02) DÍAS**, correspondiente al **03 Y 04 DE ENERO DE 2023** debiéndose del contrato de trabajo por un término reintegrar a sus labores el día **05 DE ENERO DE 2022**. De conformidad con los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo, durante la suspensión se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos.



Esperamos que estas situaciones no se vuelvan a presentar, y así evitar la aplicación de serias medidas disciplinarias que en este sentido contempla el Reglamento Interno de Trabajo, amparado en todos sus efectos por el Código Sustantivo del Trabajo.

Se le recuerda que de conformidad con el artículo 70 del Reglamento Interno de Trabajo, usted podrá interponer por escrito el recurso de reposición dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación de la presente comunicación. Si usted continúa en desacuerdo con la decisión tomada por el empleador, una vez resuelto el recurso de reposición, podrá presentar por escrito el recurso de apelación dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación de la decisión del recurso de reposición, el cual deberá ser presentado ante el Director de Gestión Humana.

No siendo otro el motivo de la diligencia, ésta se finaliza siendo las 11:45 AM y, en constancia de lo anterior firman:

POR LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Jose Hernandez Villota', written in a cursive style.

JUAN JOSE HERNANDEZ VILLOTA
PRACTICANTE DE RELACIONES LABORALES
STF GROUP S.A.

A thick black horizontal bar redacting the signature and ID number of the worker. Below the bar, the text 'C.C.' is visible, followed by another redacted area.

C.C. [REDACTED]

- **Paquete de retiro / motivo: Justa causa.**

Cali Valle del Cauca, 30 de diciembre de 2022

Señor (a):

[REDACTED]

CC [REDACTED]

AUXILIAR DE BODEGA

REFERENCIA: Entrega de documentos.

A continuación nos permitimos entregar los documentos que se relacionan:

1. Carta terminación relación laboral con justa causa.
2. Carta para examen médico de retiro.

ANOTACIÓN

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 57 numeral 7 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 29 parágrafo 1 de la ley 789 del 2002, podrá solicitar su certificado laboral y el soporte de pago de la seguridad social de los ultimo tres meses o sies inferior las correspondientes mensualidades al correo electrónico: certificacionlaboralretirados@studiof.com.co.

Cordialmente,


GUSTAVO ADOLFO LOPEZ

Jefe de Administración De Personal STF GROUP S.A.

C.C. Fólder Personal

Cali Valle del Cauca, 30 de diciembre de 2022

Señor (a):

[REDACTED]
CC [REDACTED]
AUXILIAR DE BODEGA

REF: TERMINACIÓN CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA

Señor [REDACTED],

STF GROUP S.A. se permite darle a conocer, después de evaluar su caso y realizadas las consultas jurídicas necesarias, que ha decidido terminar su contrato de trabajo **CON JUSTA CAUSA**, a partir del **30 DE DICIEMBRE DE 2022**, siendo su último día de vinculación laboral **30 DE DICIEMBRE DE 2022**

Ahora bien, para dar cumplimiento a lo previsto en el parágrafo del artículo 7, literal A del Decreto Ley 2351 de 1965, comunico a usted que la anterior determinación se ha tomado teniendo en cuenta los siguientes hechos:

Así, **STF GROUP S.A.** pudo determinar después del proceso disciplinario a través del cual se respetó su derecho de defensa, que usted era consciente del grave impacto negativo que sus faltas ocasionaron y al riesgo que representa para la compañía este tipo de malos comportamientos. Lo anterior, teniendo en cuenta que es consciente que con su conducta ha incumplido sus obligaciones laborales, buen comportamiento y buenas costumbres. Hechos que ocasionaron graves riesgos y perjuicios administrativos y operativos para la empresa.

- El día **17 DE DICIEMBRE DE 2022** usted se presenta en su puesto de trabajo con un mal estado físico, olor a licor y en un presunto estado de embriaguez. Siendo esto una conducta grave que pone en riesgo la imagen y retrasa todas las actividades operativas de la tienda en temporada.
- El día en referencia su jefe directo al percatarse de dicha situación le indica que debe presentarse en el horario de 12 a 8 PM y usted hace caso omiso de esa instrucción, presentando un ausentismo injustificado.
- El **DIA 18 DE DICIEMBRE DE 2022** sele de la tienda **STF UNICALI 2** con la justificación que iba a la tienda **STF UNICALI 3** por unas bolsas, la jefe de tienda le informa al jefe directo Andrés Arenas que lleva más de una hora por fuera de la tienda, este se comunica con usted y le responde que se encuentra viendo el partido del mundial, ausentándose injustificadamente de su puesto de trabajo.

Con fundamento en lo narrado, se abrió un proceso disciplinario, en donde para garantizar el debido proceso y su derecho de defensa se procedió a hacer una diligencia de descargos el día **(28) DE DICIEMBRE DE 2022** en el cual usted indicó que:

- Incumplió sus labores contractuales al incumplir con la obligación de realizar

personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartió su jefe directo.

- Es consciente que presentarse a trabajar en estado de embriaguez y/o con olor a licor es una conducta grave que afecta directamente la imagen, seguridad y logística de la empresa.
- Manifiesta y reconoce su error con relación a las omisiones de sus obligaciones como trabajador de la compañía.
- Es consciente que cometió una falta y que conlleva sanciones disciplinarias.

Usted expresamente manifestó:

13. PREGUNTADO: *¿Qué tiene para decir al respecto?*

R. Nada que la embarre y toca asumirlo, no vine a trabajar, sin excusa. Por mi estado yo me fui pa la casa y no pude regresar porque me maluquie.

14. PREGUNTADO: *¿Qué señala su jefe el día 17 de DICIEMBRE de 2022 cuando usted ingresa a su jornada laboral?*

R. Ella me dice que no me puede tener así que me fuera para la casa por el guayabo que yo tenía y ella me dice que vuelva de 12 al cierre de tienda.

15. PREGUNTADO *¿Usted considera que tenía olor a licor?*

R. No, pero le dije que yo tenía un guayabo.

16. PREGUNTADO: *¿Usted considera que se encontraba en condiciones óptimas para iniciar su jornada laboral?*

R. En ese momento así de guayabo no.

17. PREGUNTADO *Usted se presentó a laborar en el horario que le señaló su jefe directo el día **17 DE DICIEMBRE DE 2022**?*

R. No porque me fui pa la casa.

18. PREGUNTADO: *¿Por qué motivo no se acató la instrucción de su jefe directo y se ausento injustificadamente a su jornada laboral?*

R. No se, no tenia mi celular ni me podía comunicar y segui derecho.

19. PREGUNTADO: *Usted ingerido licor la noche anterior?*

R. Si.

20. PREGUNTADO: *Usted considera que si ingiere licor la noche anterior, se encontrara en condiciones óptimas para llevar acabo las funciones y actividades propias de su cargo de forma adecuada?*

R. No por eso mismo le dije a mi jefe que me encontraba maluco.

21. PREGUNTADO *Asume la responsabilidad de presentarse en mal estado físico y con un estado de embriaguez?*

R. Sí en mal estado pero no en estado de embriaguez.

22. PREGUNTADO: *¿Usted es consciente que presentarse en este estado es una falta grave al reglamento interno de trabajo?*

R. Sí señor.

23. PREGUNTADO: *¿Qué tiene para decir respecto del hecho número tres (3)?*

R. Nada asumo la responsabilidad.

24. PREGUNTADO: *Usted es consciente que ausentarse sin justificación es una falta grave?*

R. Sí claro.

..."

Las anteriores manifestaciones ponen de presente el grave incumplimiento a sus deberes laborales, ya que usted debía cumplir a cabalidad con sus obligaciones y procedimientos de la compañía. Sin embargo, usted **INCUMPLIO GRAVEMENTE** la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas de la empresa al presentarse a laborar en estado de alicoramiento y ausentarse injustificadamente descatando la instrucción impartida por su jefe directo. De esta manera se pudo determinar con claridad que usted incumplió gravemente sus obligaciones laborales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y las políticas aplicables en **STF GROUP S.A.**

Los hechos y elementos descritos con anterioridad constituyen justa causa de despido de acuerdo con las normas laborales vigentes, en particular los numerales 6, 9, 10 y 13 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, con remisión expresa a los numerales 1 del artículo 58, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo (Artículo 44, numerales 4, 5 y 7) (Artículo 49, numerales 1, 2, 6, 27 Y 55), (Artículo 51, numerales 2, 13, 19 Y parágrafo) (Artículo 55 literal b y parágrafo) y (artículo 56, numeral 1, 2, 7, 8 B) su contrato de trabajo cláusula sexta – justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo (literal a) violación del trabajador de cualquier obligación legal, contractual o reglamentaria)

Los documentos mencionados y los que tengan que ver con el asunto tratado hacen parte integral de la presente acción y reposarán en su hoja de vida.

Es importante precisar que sus salarios y prestaciones sociales se le cancelarán hasta el último día que usted trabajó, el cual corresponde al **TREINTA (30) de DICIEMBRE de 2022.**

Se le recuerda que de conformidad con el artículo 70 del Reglamento Interno de Trabajo, usted podrá interponer por escrito el recurso de reposición dentro de los dos (2) días siguientes a la

notificación de la presente comunicación. Si usted continúa en desacuerdo con la decisión tomada por el empleador, una vez resuelto el recurso de reposición, podrá presentar por escrito el recurso de apelación dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación de la decisión del recurso de reposición, el cual deberá ser presentado ante el Director de Gestión Humana.

Ante cualquier inconformidad queda legitimado para acudir a la vía ordinaria laboral.

Cordialmente,



LUZ KARIME LASSO CAMPO
JEFE DE RELACIONES LABORALES
STF GROUP S.A.

- **Respuesta a derecho de petición mediante el cual se solicitaba información de colaborador de la compañía:**

Medellín, 16 de diciembre de 2022

Señores:

[REDACTED]

REF: RESPUESTA DERECHO DE PETICIÓN SOLICITUD INFORMACION

Para **STF GROUP S.A.**, es importante atender requerimientos y solicitudes.

Considerando que, [REDACTED] Haciendo uso de sus facultades legales y de acuerdo con el artículo 23 de nuestra Constitución Nacional arribó Derecho de Petición a nuestras oficinas solicitando información de colaborador de la compañía; **STF GROUP S.A.**, se permite dar respuesta.

En virtud del artículo 9 y 13 de la Ley 1581 del 2012, **STF GROUP S.A** procede a negar petición de información laboral del colaborador [REDACTED] **CONTRIBUYENTE**, debido al carácter reservado de esta información, carácter que STF GROUP S.A tiene la obligación de proteger y salvaguardar, de acuerdo con las políticas y lineamientos generales de tratamiento de datos personales, a los que está sujeta por Ley esta compañía, razón por la cual no es posible enviar la información solicitada, salvo que sea requerida por una Autoridad Judicial o de Control.

Esperamos entonces, que nuestra respuesta haya sido satisfactoria y aclaratoria para usted.

Cordialmente



LUZ KARIME LASSO OCAMPO
JEFE RELACIONES LABORALES STF GROUP S.A.
PROYECTÓ JUAN JOSE HERNANDEZ VILLOTA.

- **Contestación tutela:**

Yumbo (Valle del Cauca), 07 de diciembre de 2022

Señores:

JUZGADO PRIMERO PENAL MUNICIPAL YUMBO VALLE

RADICADO 7600200-100001-0000000-0000000
ACCIONANTE YUMBO VALLE
ACCIONADA AGENCIA DE EMPLEO ADECCO COLOMBIA FIRMA
 COMERCIALSTFGROUP STUDIO F COLOMBIA

LUZ KARIME LASSO CAMPO, mayor de edad e identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.130.627.95 expedida en la ciudad de Cali (Valle del Cauca), abogada titulada e inscrita con tarjeta profesional No. 287.392 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando como **JEFE DE RELACIONES LABORALES** de la sociedad **STF GROUP S.A.**, sociedad registrada bajo el **NIT 805.003.626** y con domicilio en Yumbo (Valle del Cauca), de conformidad con el certificado de existencia y representaron legal expedido por la Cámara de Comercio de Cali (Valle del Cauca), me permito anexar los siguientes documentos solicitados por su despacho.

EN CUANTO A LOS HECHOS

PRIMERO: No le consta a mi representado, toda vez que cuando STF GROUP contrata a personal por suministro de un tercero u Outsourcing se contrata directamente con la empresa de servicios temporales y no con la persona que realiza los servicios dentro de la compañía, por tanto no existió vínculo laboral.

SEGUNDO: Es parcialmente cierto, aclaro a su señoría que, a partir del año 2021, la accionante se integró como empleada en misión de ADECO.

TERCERO: No le consta a mi representado. La accionante nunca ha tenido un vínculo laboral con STF GROUP, por tanto no se tiene un record disciplinario.

CUARTO Y QUINTO: No le consta a mi representado. La accionante nunca ha tenido un vínculo laboral con STF GROUP, por tanto no se tiene conocimiento de estos hechos.

SEXTO, SEPTIMO, OCTAVO, NOVENO Y DECIMO: No le consta a mi representado.

DECIMO PRIMERO: No es un hecho, se trata de una apreciación subjetiva del apoderado de la accionante.

DECIMO SEGUNDO: No le consta a mi representado. No señala ninguna relación con mi representado.

DECIMO TERCERO Y DECIMO CUARTO: No son hechos.

DECIMO QUINTO: No concierne a mi representado.

A LAS PRETENCIONES

Me opongo a todas y cada una de las pretensiones que demandan las accionantes, por cuanto la presente acción de tutela no cumple con los requisitos de inmediatez y subsidiariedad establecidos por la Corte Constitucional de Colombia, así mismo, la empresa STF GROUP S.A no guarda y ni ha tenido ningún tipo de vínculo laboral con la accionante, por tanto no ha vulnerado derecho alguno a la luz de la ley.

Por lo anterior, solicito muy comedidamente señor Juez, desvincular y/o exonerar a STF GROUP S.A. de las pretensiones solicitadas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Su señoría, la accionante manifiesta que presuntamente se le ha vulnerado los derechos fundamentales DEBIDO PROCESO, AL TRABAJO, MINIMO VITAL, LA DIGNIDAD HUMANA, y LA SEGURIDAD SOCIAL, sin embargo de los hechos no se desprende de manera clara como alguna actuación de nuestra parte los haya vulnerado, STF GROUP S.A. contrato los servicios con la empresa SUMINISTROS por lo cual no guarda ningún tipo de relación contractual o laboral con la accionante.

En relación con la falta de legitimidad por pasiva, esta Corporación en la Sentencia T – 416 de 1997 M.P. José Gregorio Hernández, dijo lo siguiente:

"2.1. La legitimación en la causa es un presupuesto de la sentencia de fondo porque otorga a las partes el derecho a que el juez se pronuncie sobre el mérito de las pretensiones del actor y las razones de la oposición por el demandado, mediante sentencia favorable o desfavorable. En resumen, la legitimación en la causa es una calidad subjetiva de las partes en relación con el interés sustancial que se discute en el proceso. Por tanto, cuando una de las partes carece de dicha calidad o atributo, no puede el juez adoptar una decisión de mérito y debe entonces simplemente declararse inhibido para fallar el caso de fondo.

La legitimación pasiva se consagra como la facultad procesal que le atribuye al demandado la posibilidad de desconocer o controvertir la reclamación que el actor le dirige mediante la demanda sobre una pretensión de contenido material.

Si bien la tutela se establece por la Constitución como un proceso preferente y sumario, con ello no se quiso consagrar un instrumento judicial carente de garantías procesales, en donde la brevedad y celeridad procesal sirvan de excusa para desconocer los derechos de las partes o de los terceros, de manera que, en dicho proceso, como en cualquier otro, el juez debe lograr que la actuación se surta sin vulnerar los principios de legalidad y contradicción.

La identificación cabal del demandado es una exigencia que tanto la Constitución como del decreto 2591 de 1991 avalan. Según aquélla, la acción de tutela se promueve contra autoridad pública y, en ciertos casos, contra los particulares por la acción u omisión que provoque la violación de los derechos fundamentales de las personas, y lo mismo señala el segundo estatuto".

Y más adelante, en sentencia T – 519 de 2001 M.P. Clara Inés Vargas esta misma Corporación anotó que: "... cuando del trámite procesal se deduce que el demandado no es responsable del menoscabo de los derechos fundamentales del actor, no puede, bajo ninguna circunstancia, concederse la tutela en su contra. La legitimación por pasiva de la acción de tutela se rompe cuando el demandado no es el responsable de realizar la conducta cuya omisión genera la violación, o cuando no es su conducta la que inflige el daño.

En este sentido la legitimación pasiva en la acción de tutela no es procedente, en el entendido en que la aptitud legal de la persona contra quien se dirige la acción, de ser efectivamente la llamada a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental, que para este caso, no le corresponde a mi apoderado por las razones expuestas.

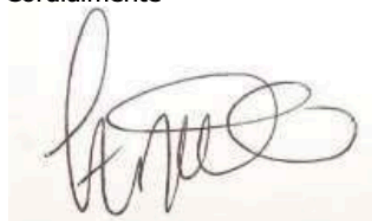
PETICION

Solicito respetuosamente a su señoría se sirva de exonerar de la presente acción a mi poderdante STF GROUP S.A, declarando en consecuencia que al mismo no le asiste responsabilidad alguna.

NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en los correos electrónicos angela.enriquez@studiof.com.co, luz.lasso@studiof.com.co

Cordialmente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luz Karime Lasso Ocampo', written over a light-colored rectangular background.

LUZ KARIME LASSO OCAMPO

JEFE RELACIONES LABORALES STF GROUP S.A.
PROYECTÓ JUAN JOSE HERNANDEZ VILLOTA

- Captura de pantalla otro sí a contrato laboral:



**OTRO SÍ AL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE STF GROUP S.A. Y
ELIANY CASTILLO CARVAJAL**

Entre los suscritos, a saber: El representante legal de la sociedad **STF GROUP S.A.**, mayor de edad y plenamente identificado como aparece al pie de su respectiva firma, sociedad registrada bajo el NIT 805.003.626, con domicilio en Yumbo (Valle del Cauca), de conformidad con el certificado de existencia y representaron legal expedido por la Cámara de Comercio de Cali (Valle del Cauca), quien en lo sucesivo se denominará **STF GROUP S.A. ó EL EMPLEADOR**, por una parte; y por la otra, **ELIANY CASTILLO CARVAJAL**, mayor de edad, identificada con Cédula de Ciudadanía No. [REDACTED] quien en lo sucesivo se denominará **EL TRABAJADOR**, hemos convenido modificar el contrato de trabajo a término indefinido suscrito las partes, bajo las siguientes cláusulas y antecedentes:

ANTECEDENTES

PRIMERO: El **01/10/2013** se suscribió contrato de trabajo entre **STF GROUP S.A.** y **EL TRABAJADOR**, a fin de que **EL TRABAJADOR** desempeñara el cargo de **SUPERVISORA DE PROCESOS**.

SEGUNDO: EL EMPLEADOR por pagará a **EL TRABAJADOR** una **BONIFICACION DE ENCARGO DE FUNCIONES ADICIONALES**.

Por lo anterior, las partes

ACUERDAN

PRIMERO: ADICIONAR, a la cláusula que regula la remuneración en el contrato de trabajo que suscribieron las partes el siguiente parágrafo:

Parágrafo. BONIFICACION DE ENCARGO DE FUNCIONES ADICIONALES, EL TRABAJADOR recibirá una bonificación por trabajo complementario correspondiente a **QUINIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE (\$ 585.000)** adicionales a su salario básico mensual durante 2 MESES a partir del 03 de noviembre de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022.

PARAGRAFO: Las partes acuerdan que no habrá lugar al pago de dicha bonificación con posterioridad al periodo establecido en el numeral anterior, es decir, posterior al 31 DE DICIEMBRE DE 2022.

TERCERO: Las demás disposiciones y cláusulas del contrato laboral quedan incólumes.

En constancia de lo anterior, se firma a los **10/11/2022**.

- **Repuesta carta de renuncia motivada:**

STFGROUP
S.A.

Yumbo (Valle), 18 de diciembre de 2022

Señor(a):

[REDACTED]

C.C. [REDACTED]

REF.: RESPUESTA A CARTA DE RENUNCIA

En atención a la comunicación fechada el día 02 de diciembre de 2022, a través de la cual presentó renuncia al cargo que ha venido desempeñando como **ASESORA DE VENTAS**, me permito indicarle lo siguiente.

Deseamos informarle que respecto al escrito recibido la compañía **STF GROUP S.A.**, procederá a realizar las averiguaciones pertinentes en aras de que se puedan esclarecer los hechos narrados, sin embargo, es menester informarle que no se tiene claridad de las circunstancias en modo, tiempo ni lugar de lo señalado en el escrito. Por lo anterior, no compartimos las afirmaciones por usted realizadas sobre las motivaciones de su renuncia.

Por consiguiente, debe quedar en claro que **STF GROUP S.A.**, dentro de la relación contractual, en ningún momento desconoció su condición contractual como tampoco menoscabo su condición personal o laboral.

Así las cosas, siendo garantes del derecho que le atañe a escoger libremente su profesión u oficio, entendemos, acorde a su propia voluntad, que la terminación de su contrato ha tenido lugar a partir del día **02 DE DICIEMBRE DE 2022**.

En consecuencia, su liquidación de acreencias laborales serán consignadas dentro del término tipificado para ello, al culminar todo su proceso de desvinculación; en la cual no se involucrará ninguna clase de indemnización por lo expuesto en la presente.

Le agradecemos los servicios prestados y le deseamos muchos éxitos en sus futuras actividades.

Atentamente, |

LUZ KARIME LASSO

JEFE DE RELACIONES LABORALES STF GROUP S.A.

PROYECTÓ: JUAN JOSE HERNANDEZ VILLOTA.

Planta de Producción y Sede Administrativa
Carrera 34 # 10 - 581 Acopi - Yumbo
Teléfono: 685 0000
COLOMBIA

Referencias

R. ALEXY: Teoría de los Derechos Fundamentales, op. cit., pág. 162.

Arazi, R. (1995). Derecho Procesal Civil y Comercial (2da ED).

<https://biblioteca.mpf.gov.ar/meran/opac-detail.pl?id1=671>

Bayon, C., y Pérez, B. (1964). *Manual del derecho al trabajo*.

FERNÁNDEZ TOLEDO, R. (2015). El poder disciplinario del empleador.

www.scielo.cl: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512015000100013#footnote-34549-3-backlink

Montenegro-Timón, J. (2018). El debido proceso disciplinario laboral. Bogotá:

Universidad Católica de Colombia, 2018.

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/9aba3120-ebe9-421d-a3c8-ef1f7a4c6cd5/content>

Rodríguez Rescia, V.M. (1998). *El Debido proceso legal y la Convención Americana*

sobre Derechos Humanos. En: Liber Amicorum : Héctor Fix-Zamudio (p.1295-1328). Corte Interamericana de Derechos Humanos

<http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf>

Sentencia C-025/09. (2009, 27 de enero). Corte Constitucional (Rodrigo Escobar

Gil, M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-025-09.htm>

Sentencia T-433/98. (1998, 20 de agosto). Corte Constitucional (Alfredo Beltrán Sierra, M.P)

Sentencia C-593/14. (2014, 20 de agosto). Corte Constitucional (Jorge Ignacio

Pretelt, M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>

Tejada-Correa**, Juan Gabriel. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario

laboral. *Opinión Jurídica*, 15(30), 227-248. <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a11>

Historia de Studio F <https://www.america-retail.com/colombia/colombia-historia-de-studio-f/>