

INSTRUCCIÓN ADMINISTRATIVA No. 006

(15 de enero de 2019)

Por medio de la cual se modifica el CAPITULO XIV Organigrama y el Capítulo XIX Procedimientos para comprobación de fallas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias de la Instrucción Administrativa Nro. 71 del 27 de noviembre de 2017.

El Representante Legal de la sociedad de economía mixta VALOR+ S.A.S. en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 16 de los Estatutos Sociales, la Constitución Política, la Ley 97 de 1993, la Ley 1599 de 2005 y los Decretos 943 de 2014 y 1083 de 2015, artículo 55 de la Ley 1341 de 2009 y

CONSIDERANDO:

Que mediante documento privado suscrito el 03 de mayo de 2016, se creó la sociedad, denominada **VALOR + S.A.S.** se constituyó como Sociedad por Acciones Simplificada, de carácter Comercial, posteriormente, se convirtió en sociedad de economía mixta por el aporte de capital público superior al 90%.

Que, VALOR + S.A.S., tiene por objeto social el desarrollo y ejecución de actividades tendientes a la prestación, comercialización y consultoría de soluciones integrales para la administración y gestión de la información, de recursos y las comunicaciones, mediante la operación de servicios de valor agregado que incluyen: gestión de procesos de soporte, recaudo, facturación, administración de infraestructura tecnológica, BPO (externalización de procesos de negocios), Contact Center, conectividad, entre otras actividades conexas o similares.

Que por su objeto social, VALOR+ S.A.S., se clasifica como proveedor de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, contando con el registro de TIC N° 960003269 del 28 de junio de 2016, con habilitación para la Provisión de Redes y/o Servicios de Telecomunicaciones por parte del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones, por lo que le resultan aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 55 de la Ley 1341 de 2009, que fija el régimen jurídico de los actos y contratos, incluidos los relativos al régimen laboral

de los proveedores de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, cuyo texto es del siguiente contenido:

"Los actos y los contratos, incluidos los relativos a su régimen laboral y las operaciones de crédito de los proveedores de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, cualquiera que sea su naturaleza, sin importar la composición de su capital, se regirán por las normas del derecho privado."

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, tuvo oportunidad de pronunciarse sobre el contenido y alcance de la citada disposición y a través del concepto No 2102 del 25 de junio de 2012, con ponencia del Consejero Luis Fernando Álvarez Jaramillo, señaló que el régimen de actos y contratos, incluidos el régimen laboral de las empresas que conforman el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones, es el régimen privado, sin importar la naturaleza y composición del capital de las empresas clasificadas como proveedores de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Para arribar a tal conclusión, la Sala puntualizó:

"De acuerdo con las previsiones constitucionales y legales, independientemente de las normas que rigen su creación y organización, las empresas del sector con participación estatal hacen parte de la Rama Ejecutiva, con sujeción a un régimen especial. Por ello, siguiendo los lineamientos de esta Corporación que en varios de sus fallos ha dicho que el carácter público de una entidad no impide su sujeción al derecho privado cuando la ley así lo dispone, el artículo 55 de la ley 1341 de 2009 estableció que "cualquiera que sea su naturaleza, sin importar la composición de su capital", los actos y contratos de dichas empresas se regirán por las normas del derecho privado.

La afirmación contenida en la disposición analizada, es suficientemente clara y explícita y coincide con los lineamientos contenidos en la ley 1474 de 2011 y en el decreto reglamentario 734 de 2012, en cuanto afirman que las empresas con participación estatal que se encuentren en competencia con el sector privado nacional o internacional, como ocurre con los proveedores de las tecnologías de la información y las comunicaciones, se regirán por las disposiciones de derecho privado aplicables a sus actividades económicas y comerciales.

Es preciso recordar que la regla de sujeción general al derecho privado de las empresas con participación estatal que actúan en régimen de competencia e

igualdad no es del todo novedosa con la expedición de la ley 1341 de 2009, puesto que ya se había implementado para las empresas de servicios públicos domiciliarios en el contexto de la ley 142 de 1994". (negritas y subrayas extratexto).

Conforme con lo expresado, la sociedad VALOR+ S.A.S. por su habilitación de proveedor de servicios de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en materia laboral, se rige por las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, tanto en la parte individual como colectiva.

Que con fecha 27 de noviembre de 2017, a través de la **Instrucción Administrativa N° 71**, se adoptó el **Reglamento Interno de Trabajo** aplicable a los empleados de la empresa **VALOR+ S.A.S.**

Que la Corte Constitucional, en la Sentencia T-433 de 1998, estableció los requisitos mínimos que debían observarse en el marco del ejercicio del poder disciplinario, expresando: *"...el Tribunal reiteró que el artículo 29 de la Constitución Política es aplicable a los procesos internos adelantados en las empresas privadas tratándose del despido de sus trabajadores por causas disciplinarias, ello en razón a que el debido proceso es aplicable a toda actuación de carácter administrativo que sigan las empresas tanto del sector público, como del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la supuesta ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada bien sea en la ley o en los reglamentos internos de trabajo."*

La Alta Corporación, en la sentencia en cita, reiteró que la garantía al debido proceso es aplicable a toda actuación de carácter administrativo que sigan las empresas tanto del sector público como del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada en la Ley o en los reglamentos internos de trabajo.

Así mismo, dicha facultad sancionatoria debe ser ejercida en una forma razonable y equitativa a la falta que cometió el trabajador, además, la sanción que se le impondrá, debe estar prevista en el Reglamento Interno de Trabajo, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo.

Que el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, hace referencia a los procedimientos para la aplicación de sanciones, requiriendo que previa aplicación de una sanción disciplinaria, se debe escuchar al trabajador inculpado, y en caso de pertenecer a un sindicato, se le debe dar la misma oportunidad a dos representantes del sindicato al cual pertenezca el trabajador inculpado, más aún, se quedará sin efectos la sanción disciplinaria impuesta a dicho trabajador cuando

Valor+ S.A.S. Nit 900.969.726-2

Calle 53a #42-161, Torre B, Piso 6. Ed. Plaza de la Libertad
Medellín, Antioquia

no se lleve a cabo éste trámite. Entendiéndose el "ser oído" como el respeto y cumplimiento de las garantías del debido proceso.

Que teniendo en cuenta las consideraciones anteriores y con el fin de garantizar el debido proceso en los procedimientos que se adelanten al interior de la Entidad, en ejercicio de la facultad disciplinaria, es procedente modificar el **CAPITULO XIX** del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa VALOR+ S.A.S., el cual dispone de un procedimiento para la comprobación de fallas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias que se le llegaren a imponer a los empleados.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: – MODIFICAR CAPITULO XIV – Organigrama y el CAPITULO XIX Procedimientos para comprobación de fallas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa VALOR+S.A.S., así:

CAPITULO XIV

Organigrama

Art. 48.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el contenido en las instrucciones administrativas Nro. 019 de 2016, 017, 018, 019, 035 y 036 de 2017 y las instrucciones que las modifican, adicionan o aclaran.

Parágrafo 1o- De los cargos enunciados en las instrucciones previamente citadas, tiene facultad para adelantar e imponer las sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, en primera instancia, el Director Jurídico Contractual. Conocerá en segunda instancia, el Gerente General de la Entidad o su delegado.

CAPITULO XIX

Procedimientos para comprobación de fallas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

Art.57.- Escala de faltas y sanciones disciplinarias: VALOR+ S.A.S. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.

Valor+ S.A.S. Nit 900.969.726-2

Calle 53a #42-161, Torre B, Piso 6. Ed. Plaza de la Libertad
Medellín, Antioquia



Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes, la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en el manual de funciones y competencias, en el Reglamento Interno de Trabajo, en las diferentes instrucciones que establezcan una obligación y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las faltas, establecidas en el presente reglamento.

Art.58-. Circunstancias de caducidad, atenuación, exoneración y/o agravación de faltas: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador o las personas facultadas en el artículo 48 de este reglamento para imponer sanciones, deberán oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso dejara constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

Circunstancias de Caducidad: Si transcurrido un (1) año después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del artículo anterior.

Circunstancias atenuantes o exonerantes:

- a) La buena conducta previa del empleado, anterior a la comisión de la falta.
- b) Haber sido inducido por un superior a cometer la falta.
- c) Reconocer y confesar la falta oportuna y no inducir al error.
- d) Que sea por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado, antes de iniciarse el proceso disciplinario.

Circunstancias agravantes:

- a) La reincidencia en la comisión de faltas que dio lugar a una sanción disciplinaria anterior a la comisión de la falta a que se juzga.
- b) La realización del hecho en complicidad con subalternos u otros empleados de la Empresa VALOR+ S.A.S.
- c) La comisión de la falta aprovechando la confianza depositada en el trabajador acusado por parte de su superior.
- d) La comisión de una falta para ocultar otra.
- e) Eludir su responsabilidad al atribuírsela a otro trabajador.

Art. 59-. Solicitud Y Procedimientos: Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, se deberá seguir y cumplir el siguiente procedimiento, de no surtir el procedimiento completo:

Valor+ S.A.S. Nit 900.969.726-2

Calle 53a #42-161, Torre B, Piso 6. Ed. Plaza de la Libertad
Medellín, Antioquia



1. El superior jerárquico inmediato del trabajador, enviará a la Dirección Jurídica Contractual, según el artículo 48 del presente reglamento, comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta para iniciar el proceso disciplinario y las pruebas en que fundamenta su solicitud.
2. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.
3. Comunicación escrita de la formulación de los cargos imputados, en ella deberá constar de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; y se dará el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. En la formulación de cargos se deberá indicar un término durante el cual el acusado pueda, formular descargos o para que sea oído en audiencia de descargos, controvertir las pruebas en su contra y presente aquellas que considere necesarias para sustentar sus descargos, siempre y cuando se ajusten a la ley, con el fin de garantizar su derecho a la defensa y su debido proceso, en todo caso el término no podrá superar 3 días hábiles y deberá constar por escrito.
5. El pronunciamiento definitivo de la persona competente para la interposición de sanciones disciplinarias mediante un comunicado formal y escrito, el cual deberá ser motivado y congruente; la imposición de una sanción que deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron y en el comunicado se dará la posibilidad de que el imputado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

PARÁGRAFO PRIMERO: En la citación se le manifestará al trabajador, según el caso, que tiene derecho a estar asistido en la Audiencia de Descargos por testigos y/o acompañantes; o por dos representantes del sindicato si pertenece a alguno, quienes deberán ser oídos igual que él, sobre el conocimiento que tengan de los hechos materia del procedimiento disciplinario. Si el trabajador rehúsa este derecho, se dejará constancia expresa en el acta de descargos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Impuesta la sanción, y mientras es revisada por el superior jerárquico en caso que así se solicitare, la sanción se hará efectiva de manera inmediata, hasta tanto no se ordene lo contrario en la segunda instancia. Si

Valor+ S.A.S. Nit 900.969.726-2

Calle 53a #42-161, Torre B, Piso 6. Ed. Plaza de la Libertad
Medellín, Antioquia

se ordenase la revocatoria o disminución de la misma, esta se realizará en efecto devolutivo y nunca con una sanción más gravosa a la ya impuesta.

Art.60-. Notificaciones: Escuchado el trabajador en descargos se decidirá, de conformidad con las normas del reglamento, la imposición de la sanción pertinente si a ello hubiere, notificándole al trabajador los efectos de la misma y los recursos pertinentes.

Art. 61.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en los anteriores artículos (artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO SEGUNDO: Vigencia. La presente Instrucción Administrativa rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, el quince (15) del mes de enero del año 2019.



ESTEBAN TOBON URREA
GERENTE GENERAL

Proyectó: *Sebastián Gómez Patiño*
Director Jurídico Contratual
Aprobó: *Marisol Orozco Giraldo*
Secretaria General