



El empleo
es de todos

Mintrabajo

**PUBLICACIÓN DEL AVISO Y DE COPIA INTEGRAL DEL ACTO ADMINISTRATIVO A NOTIFICAR
EN CARTELERA
UBICADA EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLÁNTICO**

Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Barranquilla, 23 de noviembre de 2021, siendo las 8:00 a.m.

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 1275 de 07-10-2021 a ASMEL ANTONIO CHARRIS DOMINGUEZ SINALTRACEBA.

En la Oficina de notificaciones de la Dirección Territorial del Atlántico y una vez se tiene como **DEVUELTA** por parte de La empresa 4-72 (entidad de correos oficial) la cual fue remitida **ASMEL ANTONIO CHARRIS DOMINGUEZ SINALTRACEBA**, mediante formato de guía número **RA344191426CO**, según la causal:

DIRECCION ERRADA		NO RESIDE		DESCONOCIDO	
REHUSADO		CERRADO	X	FALLECIDO	
FUERZA MAYOR		NO EXISTE		NO ADMITIDO	
NO CONTACTADO		APARTADO CLAUSURADO		NO REGISTRADA	

AVISO

FECHA DEL AVISO	09 NOVIEMBRE 2021
ACTO QUE SE NOTIFICA	RESOLUCION 1275 de 07-10-2021
AUTORIDAD QUE LA EXPIDIÓ	Coordinación Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Atlántico
RECURSOS QUE LEGALMENTE PROCEDEN	Reposición y Apelación
AUTORIDADES ANTE QUIENES DEBEN INTERPONERSE	Ante el funcionario que dictó la decisión. El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición. El recurso de reposición será resuelto por la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, y el de apelación por el inmediato superior administrativo o funcional, Dirección Territorial del Atlántico.
PLAZO PARA PRESENTAR LOS RECURSOS	Por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a presente notificación por aviso
ADVERTENCIA	La notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.
ANEXO	Copia, íntegra y gratuita del acto administrativo notificado 05 hojas = 10 páginas

La suscrita funcionaria encargada **PUBLICA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, el presente aviso y el referido acto administrativo, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 23 de noviembre de 2021.

En constancia.

Auxiliar Administrativo

Siendo las 5:00 p. m. del día de hoy _____, se retira la **publicación** del presente Aviso; advirtiéndose que contra el acto administrativo **RESOLUCION 1275 de 07-10-2021** proceden los recursos legales de reposición y apelación. Advirtiéndose que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro de la publicación del aviso. La notificación personal **ASMEL ANTONIO CHARRIS DOMINGUEZ SINALTRACEBA**. Queda surtida por medio de la publicación del presente aviso, en la de la fecha _____.

En constancia:

Auxiliar administrativo

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

14644232

RESOLUCION No. 1275

(Octubre 7 de 2021)

“Por la cual se ordena el cierre de una averiguación preliminar y el archivo del expediente”

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ATLANTICO

En uso de sus facultades legales, en especial las otorgadas por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Resoluciones Ministeriales 404 de 2012 y 2143 de 2014, y teniendo por

Radicación: 11EE2018730800100007091

Querellante: SINALTRACEBA - ASMEL ANTONIO CHARRIS DOMINGUEZ

Querellado: BAVARIA S.A.

ANTECEDENTES

Mediante queja presentada por el señor **ASMEL ANTONIO CHARRIS DOMINGUEZ**, identificado con la C. C. N. 8.495.574, en su condición de Vice-presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cervecera y Similares **SINALTRACEBA S.I. SUBDIRECTIVA DE BARRANQUILLA**, queja radicaba bajo el No. 7091 de 22/11/2018, contra la empresa **BAVARIA S.A.** identificada con el Nit. No. 860.005.224-6

HECHOS DE LA DENUNCIA.

Manifiesta el quejoso señor **ASMEL ANTONIO CHARRIS DOMINGUEZ**, que para la fecha 10 de agosto de 2018, la Central Unitaria de trabajadores CUT Atlántico, en ejercicio del derecho fundamental de protesta organizo y ejecuto mitin en las afueras de las instalaciones de Bavaria S.A., antigua Cervecería Águila Barranquillita.

La organización sindical de primer nivel SINALTRACEBA S.A., al encontrarse afiliada a esta organización, apoyo el mitin organizado por la CUT.

La señora **LUISA FERNANDA ARIAS PUCCINI**, en su calidad de Gerente Hr Bp Técnica Barranquilla directiva de Bavaria, molesta por el mitin realizado por la CUT, inicio proceso disciplinarios con 13 compañeros afiliados a SINALTRACEBA S.I., señores **HECTOR ARIAS, ALVARO VILLANUEVA RUIZ, JORGE DE JESUS ARIZA MENDOZA, MISAEL ARIEL MONTENEGRO GUTIERREZ, WILFRIDO GUZMAN, RAFAEL MALDONADO, FABIAN RICAURTE, GIOVANNY SANCHEZ, ALVARO GONZALEZ, WILLIAN ANTONIO GALEANO SANCHEZ, ERWIN VILORIA HERRERA, EDINSON ANTONIO SERRANO PEREZ Y JOSE MANUEL CHARRIS ORTIZ.**

La señora **LUISA FERNANDA ARIAS PUCCINI**, como directiva de Bavaria S.A. **no comunico formalmente la apertura del proceso disciplinario**, a los catorce (14) compañeros afiliados a SINALTRACEBA S.A.

Para la fecha 27 y 28 de agosto de 2018, la señora **LUISA ARIAS** cito a diligencia de descargos a 13 compañeros afiliados a SINALTRACEBA S.I., bajo el aparente incumplimiento de las obligaciones toda vez la misma va en contravía del artículo 53 literal a, b, c y d Art. 64 numeral 13 del Reglamento Interno de Trabajo. Al escrito se anexo de las pruebas recaudadas...;

- Dos folios de fotocopias, contemplativo de 8 fotos.

- Carta de fecha 14 de Agosto de 2018, dirigida a **LUISA ARIAS**, Gerente de People, Cervecería Barranquilla, con Referencia Informe Mitin Sindicato Bavaria, elaborado por Ricardo Chaparro Becerra, Profesional de Seguridad.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

- Carta membrete Vise, de fecha 14 de Agosto de 2018, dirigida al señor Ricardo Chaparro Becerra, Profesional de Seguridad de Bavaria Barranquilla, con referencia al mitin sindicato Bavaria por Carlos A. Ledesma Ortega, Gerente Suc. Barranquilla.

- Dice el quejoso, que la carta dice por la magnitud del mitin del 10 de Agosto de 2018, estos hechos fueron un hecho notorio dentro de la empresa y la citación a descargos dice:

..Esta citación se da como consecuencia del evento ocurrido el día 10 de Agosto de 2018, de acuerdo al informe del profesional de Seguridad Física, entregado a esta gerencia el día 14 de Agosto de 2018... con la presente citación, damos traslado del informe y de las pruebas recaudadas, que generaron el presente proceso disciplinario, así mismo se le informa que durante el transcurso de la diligencia a descargos podrá aportar las pruebas que consideré pertinentes para esclarecimiento de los hechos.

- Deducé el quejoso, que entre el 10 al 14 de Agosto de 2018, no se cursó a ninguno de los 14 llamados a descargos apertura de proceso disciplinario, Así mismo entre el 14 al 27 de Agosto de 2018, fecha de la citación a descargos, no se produjo traslado de apertura de investigación.

- Entre los días 6 al 10 de Septiembre de 2018, se evacuaron las diligencias de descargos de cada uno de los compañeros citados; en estas diligencias no se citó al señor Ricardo Chaparro Gerente de Seguridad Bavaria Barranquilla, y a Carlos Ledesma Ortega, Gerente Sucursal Barranquilla de VISE, en desarrollo del principio de Inmediación, para así brindar la oportunidad de la garantía de la Contradicción de la Prueba, se impidió a los afiliados de SINALTRACEBA la oportunidad de interrogar y contradecir las versiones de los testigos de la empresa. En las actas de descargos se evidencia que los compañeros citados, NO conocieron quien los acusaba; por lo tanto, NO tuvieron la oportunidad de contradecir los elementos facticos y argumentos de la acusación.

- A los compañeros que fungían como asistentes de los trabajadores que estaban llamados a descargos, se les prohibió intervenir al inicio y durante el desarrollo del descargo. Tan solo se les brindó la oportunidad al final de dicha diligencia, contradiciendo lo estipulado por el Art. 115 del Código Sustantivo del Trabajo

Solicitud de sanción

- Incumplió lo pactado en la Convención Americana sobre derechos humanos, Pacto de San José de 1969. Artículo 8 Garantías Judiciales.

- Derecho de defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia.

- No cumplió con lo ordenado en el precedente jurisprudencial contemplado en la sentencia C-593 de 2014 de Corte Constitucional.

...la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.

La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

- Incumplió además con la debida oportunidad de oír a los acompañantes de los trabajadores inculcados, conforme lo ordena el art. 115 del C. S. del Trabajo

ANEXOS DE LA QUERELLA

Se anexaron 40 folios a la querella entre estos; se transcribe...

- Citación a la diligencia de descargos de fecha 27 de Agosto de 2018, al señor MISAEL ARIEL MONTENEGRO GUTIERREZ, la que se fijó para el día 27 de Agosto de 2018, a las 12:00 m, en las oficinas de la Gerencia de Recursos Humanos de la Cervecería de Barranquilla, para que tenga la oportunidad de dar las explicaciones relacionadas con los hechos que se establecen en la citación.

..Esta citación se da como consecuencia del evento del 10 de Agosto de 2018, de acuerdo al informe del profesional de Seguridad Física, entregado el 14 de Agosto de 2018, en el que se soporta que usted participo en una manifestación en la cual bloquearon el ingreso y salida de vehículos de la cervecería desde las 4:00

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

p.m., hasta las 5.47 p.m., y de la cual se colige que usted pudo haber incurrido en el incumplimiento de sus obligaciones laborales por;

- Irrespetar a sus superiores
- Irrespetar a sus compañeros de trabajo, afectando a 150 trabajadores que salían de su jornada laboral a las 4:00 p.m., y no pudieron hacerlo sino dos horas después.
- Afectar la armonía laboral con sus superiores y compañeros
- Realizar manifestaciones que perjudiquen el buen nombre de la empresa, sus directivos y compañeros de trabajo.
- Afectación del programa de evacuación de afrecho, por la obstrucción de la entrada de vehículo THX 984, el cual debía ingresar a las 4:00 p.m., e ingreso a las 6:05 p.m. poniendo en riesgo la capacidad de los silos.
- Obstruir la salida de camión con 36 estibas de envase que salieron del sorting para bodega calle 38.

Con las conductas descritas usted pudo haber incurrido en un incumplimiento de sus obligaciones toda vez la misma va en contravía del Art. 53 literal a, b, c y d, Art. 64 numeral 13 del Reglamento Interno de Trabajo...

Con la presente citación, damos traslado del informe y de las pruebas recaudadas que generaron el presente proceso disciplinario, así, mismo se le informa que durante el transcurso de la diligencia descargos podrá aportar y solicitar las pruebas que considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

Le recordamos que presentarse a los descargos asesorado, si lo desea, por dos compañeros de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el art. 65 de Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con el art. 115 del Códigos Sustantivo del Trabajo y el Literal b, Clausula Novena de la Convección Colectiva de Trabajo.

.- Se anexa comunicación de fecha 14 de Agosto de 2018 a la señora LUISA ARIAS, Gerente People, firmado por el señor RICARDO CHAPARRO, Profesional de Seguridad Bavaria S.A.

.- Comunicación de la sanción disciplinaria al señor MISAEL ARIEL MONTENEGRO GUTIERREZ, de fecha 17 de Septiembre de 2018, firmado por la señora LUISA ARIAS, Gerente People, en la que concluye que con ocasión de los incumplimientos expuestos y una vez analizadas las pruebas recopiladas, analizados sus descargos y argumentaciones, la compañía pudo determinar que efectivamente usted participo en la manifestación realizada el 10 de Agosto de 2018 a las 4:00 p.m., en la entrada y salida de vehículos de las instalaciones por dos horas, como se pudo evidenciar en las respuestas dadas por usted mismo durante la diligencia de descargos así:

En la respuesta a la pregunta 9 Durante el tiempo que permanecí en el evento organizado por la CUT, confirmado su participación en la actividad realizada el día 10 de agosto por las organizaciones sindicales, afirmación que ratifico en las respuestas a las preguntas 10 y 11.

Esa actividad sindical impidió el ingreso y salida de los vehículos de la planta afectando a más 150 personas que salían de su turno a las 4:00 p.m., y tuvieron que quedarse en la cervecería hasta las 6:00 p.m., igualmente no pudieron salir los demás de colaboradores en que vienen en sus vehículos particulares a trabajar, así, como no se permitió el ingreso del vehículo THX 984, el cual debía ingresar a las 4:00 p.m., e ingreso a las 6:05 p.m. para realizar la evaluación del afrecho poniendo en riesgo la capacidad de los silos....

Al concluir la presente investigación dan por probados los hechos que configuran el incumplimiento de sus obligaciones laborales y reglamentarias Art. 53 literal a, b, c y d, Art. 64 numeral 13 del Reglamento Interno de Trabajo...se determinó sancionar por tres días de suspensión...si llegase a ser ratificada en apelación...y se concede el termino para interponer el recurso de apelación.

.- Presentación del Recurso de Apelación, el 24 de Septiembre de 2018, en 4 puntos;

- Irrespetar a sus superiores, niega este cargo, por no existir los medios probatorios allegados a la investigación y a la diligencia de descargos, ya que esta investigación solo existen fotos, informe de la

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

empresa de seguridad privada que no alcanza el título de prueba, porque no se surtió el principio de inmediación.

- Irrespetar a sus compañeros de trabajo afectando a los trabajadores que salían de su jornada laboral a las 4 p.m., y no pudieron hacerlo sino dos horas después. No lo dice de manera clara y diáfana en que consiste este irrespeto y en la diligencia de descargo tampoco se ofrece explicación debida...
- Afectar la armonía laboral con sus superiores y compañeros, NO se produjo ningún medio probatorio en la diligencia de descargo, donde se hubiese evidenciado un proceder que afectara la armonía laboral, cual superior fue relacionado como testigo para que en la diligencia de descargos declara sobre la afectación de la armonía laboral.
- Realizar manifestaciones que perjudiquen el buen nombre de la empresa, sus directivos y compañeros, no existieron las evidencias para tal demostración, la realización de manifestaciones que perjudiquen el buen nombre de la empresa, sus directivos y compañeros de trabajo.
- Afectación de programa de evacuación de afrecho, por lo obstrucción de la entrada de vehículo THX 984, el cual debía ingresar las 4 pm, e ingreso a las 6:05 p.m. poniendo en riesgo la capacidad de los silos. No existieron las evidencias para tal demostración, la afectación al programa de evacuación de afrecho, no existen pruebas del mencionado vehículo, en los informes de seguridad no dan conocimiento del vehículo.
- Obstruir la salida de camión de 36 estibas de envase que salieron del sorting para la bodega de la Calle 38. No existe evidencia que exista el mencionado camión con las estibas.

Sustenta el recurso de apelación en la violación del precedente jurisprudencial, tan solo cuenta con lo enunciado en el Art. 115 del C.S. del T. y en Art. 65 del Reglamento Interno de Trabajo y en la cláusula 9 de la convención Colectiva de Trabajo capítulo SINALTRACEBA S.I.

- Decisión del Recurso de Apelación, de fecha 3 de Octubre de 2018, firmado por el señor CARLOS ALBERTO RAMIREZ RUIZ, de la Dirección de Relaciones laborales de Bavaria S.A. señala que después de revisado el proceso disciplinario ejecutado en cada una de sus etapas, las pruebas en la empresa baso su decisión de sancionatorio y habiendo verificado que usted incurrió en una falta grave calificada como tal en el reglamento de trabajo de la empresa, la empresa ratifica la sanción de suspensión de tres días ...

- Igual documentación se aportó de los señores MISAEL ARIEL MONTENEGRO GUTIERREZ, del señor ERWIN VILORIA HERRERA, FABIAN RICAURTE SALGADO, ALVARO DE JESUS GONZALEZ BENAVIDES.

- Fotos del mitin de fecha 10 de Agosto de 2018.

ETAPAS DEL PROCESO SANCIONATORIO

- 1) Se inició Auto apertura de investigación No. 00002432 de 12 de diciembre de 2018; por la presunta violación normas laborales.
- 2) Con oficio número 6827 del 12 de diciembre de 2018, se comunicó a los interesados sobre la aiudida apertura de averiguación preliminar, ordenándose las pruebas pertinentes, las cuales se allegaron al presente proceso sancionatorio, entre las cuales tenemos;

- Memorial, presentado por el apoderado judicial de la empresa BAVARIA S.A. el día 9 de enero de 2019;

Aportaron los siguientes documentos:

- Copia del proceso disciplinario del señor ERWIN VILORIA HERRERA
- Copia del proceso disciplinario del señor EDINSON ANTONIO SERRANO
- Copia del informe de Mitin Sindicato de Bavaria S.A.

- Dentro del plenario aparece escrito del apoderado judicial Dr. CHARLES CHAPMAN LOPEZ de fecha 4 de Enero de 2019, en los siguientes términos;

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

- Se respetó el debido proceso durante todo el trámite del procedimiento disciplinario que se le adelanto a cada uno de los trabajadores que hicieron parte del mitin realizado el día 10 de agosto de 2018 y que finalizo en sanciones disciplinarias. Se cumplió con el reglamento interno de trabajo, y del procedimiento extralegal vigente en la compañía y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 9 de la convención colectiva, suscrita entre Sinaltraceba y Bavaria, toda vez que:
- Cito a descargos a los trabajadores informándoles que podían estar acompañados en dicha diligencia de dios líderes sindicales o compañeros de trabajo, tal y como se observa en la carta de citación a descargos, que fue entregada a cada uno de los trabajadores, que se aportan como pruebas, en la que as u vez se establecen tanto los hechos materia de investigación con las normas legales presuntamente infringidas con al conducta desplegada por los trabajadores.
- Se practicaron los descargos, escuchando los argumentos de defensa expuestos por cada uno de los trabajadores, quienes asistieron acompañados de sus compañeros de trabajo, miembros de la organización sindical Sinaltraceba.
- La empresa determino que analizados los descargos de los trabajadores implicados en el mitin, en conjunto con las pruebas pertinentes, la empresa concluyo que se configuro una justa causa imputable a cada uno de los trabajadores por lo que se decidió sancionar con tres días de suspensión, la cual fue comunicada cada uno de los trabajadores, cumpliéndose así lo dispuesto para tal efecto en el Art. 9 de la CCT.
- Los trabajadores presentaron los recursos de apelación contra las referidas sanciones disciplinarias, el cual fue resuelto en los términos previstos en la CCT, confirmando las sanciones.
- Concluye, se desprende que a los trabajadores se les dieron todas las garantías procedimentales que rigen el trámite disciplinario en Bavaria; que dio la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por sí mismo y por acompañamiento de dos compañeros de trabajo y miembros de la organización sindical de la norma extralegal que plica, se veló por el debido proceso según las disposiciones legales, convencionales o reglamentarias, así como los derechos de las partes que en el intervinieron.
- Su representada respeta el derecho de asociación sindical, no ejerce ningún acto que altere su libre ejercicio ni persigue a sus miembros, se reúne con el sindicato periódicamente, existe convección colectiva de trabajo vigente, reconoce al sindicato Sinaltraceba como representante de los trabajadores afiliados al mismo.
- **Falta de competencia del Ministerio del trabajo, el asunto que se debate en la presente investigación, es un conflicto jurídico, que escapa de la competencia del Ministerio del Trabajo.** ..La determinación o definición de si representada se encuentra cumpliendo con las normas dispuestas en el Código Sustantivo del trabajo, merece una interpretación jurídica que no es competencia del Ministerio del Trabajo, sino de la jurisdicción Ordinaria Laboral, quien es la única competente para resolver conflictos jurídicos de tal envergadura, máxime cuando los mismos derivan en un juicio de valor y, de contera, en una definición de derechos individuales a favor de los sindicatos.

Como bien lo establece el art. 486 del CST, modificado por la Ley 584 del Art. 520, este tipo de conflictos se encuentran reservados a los jueces del trabajo.

Los funcionarios del Ministerio de Trabajo. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales en definir controversia cuya decisión este atribuida a los jueces, aunque si para actuar como conciliadores.

Lo anterior, por cuanto las funciones de policia administrativa no se acompasan con las funciones jurisdiccionales, tal como lo ha ilustrado el Consejo de Estado de antaño en la Sentencia de fecha septiembre 12 de 1980, Consejero Ponente Dr. Ignacio Reyes Posada, cuando dijo:



Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

"Es nítida y tajante la línea que separa las competencias de la jurisdicción ordinaria del trabajo y de los funcionarios administrativos, la primera tiene el cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor que califican el derecho de las partes; los segundo ejercen funciones de policía administrativa para la vigilancia y control del cumplimiento de las normas sociales; control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional. Para la efectividad de sus labores estos funcionarios están autorizados para imponer multas, pero todo dentro de la órbita de su competencia.

De hecho, tratándose de la interpretación de una norma, entonces la labor del Ministerio, en el presente caso no se circunscribiría a contrastar la norma con los supuestos probados dentro de la investigación, como lo exigen sus funciones de policía administrativa, sino a resolver una controversia jurídica, que implicaba acudir a racionios de valor de interpretación o juicios de valor, que están invadiendo la órbita de la competencia de los jueces.

Por lo anterior, insistimos en dar aplicación al argumento precitado en el sentido que el Ministerio del trabajo debe abstenerse de decidir de fondo el presente asunto y dejar en libertad a la organización sindical para que acuda a la jurisdicción ordinaria laboral si no está de acuerdo con la interpretación dada por la empresa a las cláusulas convencionales que nos ocupa.

Allegó la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE BAVARIA S.A., en la que se puede apreciar en el Capítulo III, Disposiciones Especiales, Clausula 9ª Procedimiento para investigación de faltas, aplicación de sanciones disciplinarias y despidos:

vereen conition con los recitas de permisos anuales.

Parágrafo: Estos beneficios se harán efectivos sólo a partir de la firma de la presente convención.

CAPITULO III DISPOSICIONES ESPECIALES

Clausula 9ª Procedimiento para investigación de faltas, aplicación de sanciones disciplinarias y despidos

Cuando un trabajador incurriere en falta que pueda ocasionarle una sanción disciplinaria o el despido con justa causa, LA EMPRESA se ceñirá a este procedimiento:

- a) LA EMPRESA, por conducto de la División de Relaciones Industriales en Dirección y las Gerencias de Recursos Humanos en las Plantas o Regionales de Ventas y Distribución, pasará una comunicación por escrito al trabajador, indicando en ella la presunta falta cometida, y la fecha y hora en que debe presentarse a una diligencia de descargos, y las pruebas que en ese momento se tengan como parte del proceso, dejando la posibilidad de entregar las restantes o sobrevinientes al inicio de la diligencia de descargos

Si después de diez (10) días hábiles, contados desde el conocimiento de la falta por parte del jefe inmediato o de la finalización de las investigaciones internas, que no podrán tener una duración superior a treinta (30) días calendario, contados desde el momento de su iniciación, que determinen el mérito para la apertura de investigación disciplinaria, LA EMPRESA no ha comunicado la falta al trabajador, se entiende que ha desistido de la acción disciplinaria.

La diligencia de descargos no podrá realizarse antes de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación, ni después de once (11) días hábiles, contados desde la notificación.

- b) El trabajador citado podrá presentarse a los descargos asesorado, si lo desea, por dos (2) miembros de la organización sindical a la cual pertenece. Si no concurre a la diligencia por razones justificadas, tales como incapacidad médica, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobadas, el día de regreso al trabajo deberá presentarse ante el Director de Relaciones Industriales en la Dirección o ante las Gerencias de Recursos

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Humanos en las plantas y en las Regionales de Ventas y Distribución, con el objeto de que se le reprogame la diligencia.



Se entenderá que el trabajador acepta los cargos imputados si no comparece a la diligencia de descargos sin razones justificadas como las descritas en el párrafo anterior.

De los descargos presentados por el trabajador deberá elaborarse la correspondiente acta, la cual deberá ser suscrita por los asistentes a dicha diligencia. Si el trabajador se niega a firmar el acta, se dejará constancia de ello, se suscribirá por parte de testigos este hecho y se entenderá que acepta los cargos a él imputados.

- c) Con base en los descargos, y en las pruebas que se logren aportar al proceso, LA EMPRESA decidirá si hay lugar o no a la aplicación de la sanción o el despido, lo cual deberá comunicarse por escrito al trabajador, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde la fecha de la diligencia de descargos o su ampliación. Si en este término no se notifica la decisión al trabajador, se entenderá que LA EMPRESA desiste de aplicar acciones disciplinarias contra él. En caso de que LA EMPRESA decida la aplicación del despido, sus efectos serán inmediatos.
- d) Cuando el trabajador no estuviere de acuerdo con la determinación de LA EMPRESA, podrá interponer el recurso de apelación ante la Gerencia de Relaciones Laborales, o quienes lo reemplazaren en su ausencia, a más tardar dentro de los siete (7) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación. Este recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor a los diez (10) días hábiles siguientes, contados desde la interposición del recurso. Si no se interpusiere recurso dentro del término indicado, LA EMPRESA fijará fecha para hacer efectiva la sanción. Si a pesar de todo lo anterior y únicamente en caso de despido, el trabajador no quedara satisfecho con la decisión tomada por LA EMPRESA, podrá solicitar, por escrito, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes contados desde el día de la notificación del resultado de la apelación, la revisión de su caso ante la División de Relaciones Industriales en Dirección, presentada la revisión ésta tendrá un periodo de quince (15) días hábiles para su resolución.

Parágrafo 1: En caso de que el recurso de apelación o revisión revoque una determinación de despido tomada en primera instancia, y a cambio se aplique una sanción de suspensión, los días que el trabajador estuvo por fuera de su trabajo se computarán como sanción disciplinaria. Si no hay lugar a sanción de suspensión, o si la misma es inferior al número de días que el trabajador estuvo por fuera, LA EMPRESA deberá pagar al trabajador los salarios dejados de percibir.

El presente proceso se aplicará a los procesos disciplinarios que se inicien con posterioridad a la firma de la convención colectiva.

Parágrafo 2: Para efectos del presente proceso disciplinario, se entenderán como días hábiles

- 3) Mediante Auto de Reasignación No. Auto 2309 de 12 de noviembre de 2019, se reasigno la presente investigación a la suscrita Dra IRMA ESTELA CASTIBLANCO SILVA, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, quien a fin continuar con la presente adopto la decisión recopilar más pruebas:
- 4) Por lo que se ofició al Representante Legal de BAVARIA S.A. con Radicación No. 0689 de fecha 3 de febrero de 2021, a fin de solicitar la remisión del Reglamento Interno de Trabajo.
- 5) La empresa remitió lo solicitado, por correo electrónico, por lo extenso de los documentos se graba la información en CD. A excepción de la respuesta si se había materializado la decisión confirmada en apelación de la suspensión de los tres días laborales, justificando en la solicitud de una prórroga por estar esta información centralizada en Bogotá, y la pandemia del Covid-19, hacía que las funciones laborales se hicieron con mucha prevención y a remoto. Sostiene que la empresa No violo el Debido Proceso, que el proceso disciplinario se hizo en cumplimiento al Reglamento Interno de trabajo, y del procedimiento extralegal vigente en la compañía y atendiendo lo dispuesto en el Art. 9 de la Convención Colectiva suscrita entre SINALTRACEBA Y BAVARIA.
- 6) El apoderado judicial de la empresa allego cuadro, donde aparece las fechas en la que se materializo los descuentos por tres días a los trabajadores investigados.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

PARA DECIDIR SE CONSIDERA

Agotada la etapa de averiguación preliminar y recepcionados los elementos probatorios pertinentes, procede el Despacho a la calificación de esta a efectos de determinar la procedencia o no de procedimiento administrativo sancionatorio, o en su defecto adoptar decisión de archivo, conforme al artículo 47 de la Ley 1437 de 2011.

Teniendo en cuenta que los hechos sobre la conducta presuntamente transgresora acaecieron por el vínculo contractual laboral entre los señores **HECTOR ARIAS, ALVARO VILLANUEVA RUIZ, JORGE DE JESUS ARIZA MENDOZA, MISAEL ARIEL MONTENEGRO GUTIERREZ, WILFRIDO GUZMAN, RAFAEL MALDONADO, FABIAN RICAURTE, GIOVANNY SANCHEZ, ALVARO GONZALEZ, WILLIAN ANTONIO GALEANO SANCHEZ, ERWIN VILORIA HERRERA, EDINSON ANTONIO SERRANO PEREZ Y JOSE MANUEL CHARRIS ORTIZ**, quienes están representados por el señor **ASMEL ANTONIO CHARRIS DOMINGUEZ**, en su condición de Vice-presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cervecera y Similares **SINALTRACEBA S.I. SUBDIRECTIVA DE BARRANQUILLA**, y la empresa **BAVARIA S.A.** en la fecha 10 de Agosto de 2018 a 4 de Octubre de 2018, que se confirma la decisión por Recuso de Apelación de la suspensión por tres días laborales, fecha en la que se encontraba vigente la Ley 1437 de 2011, **el artículo 47 de la citada ley prescribe que las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona**, y cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado; de igual modo establece que una vez concluidas tales averiguaciones preliminares, si fuere del caso, se formulará cargos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes.

En el presente caso, tratándose de una averiguación preliminar por la presunta violación de normas legales en materia de derecho laboral individual, resultado indiscutible, la necesidad de adelantarse el procedimiento administrativo sancionatorio de que trata el citado artículo 47 de la Ley 1437 de 2011.

La conducta objeto de averiguación preliminar se circunscribe; a la manifestación del señor **ASMEL ANTONIO CHARRIS DOMINGUEZ**, en su condición de Vice-presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cervecera y Similares **SINALTRACEBA S.I.**, querellante, de sustentar que se ha violado el Derecho del Debido Proceso, en el trámite procesal disciplinario a los señores **HECTOR ARIAS, ALVARO VILLANUEVA RUIZ, JORGE DE JESUS ARIZA MENDOZA, MISAEL ARIEL MONTENEGRO GUTIERREZ, WILFRIDO GUZMAN, RAFAEL MALDONADO, FABIAN RICAURTE, GIOVANNY SANCHEZ, ALVARO GONZALEZ, WILLIAN ANTONIO GALEANO SANCHEZ, ERWIN VILORIA HERRERA, EDINSON ANTONIO SERRANO PEREZ Y JOSE MANUEL CHARRIS ORTIZ**, empleados de la empresa **BAVARIA S.A.**, a quienes se les **SUSPENDIO POR TRES DIAS LABORALES**, por parte de la empresa **BAVARIA S.A.**; y la empresa querellada en sostener que este proceso disciplinario se hizo conforme a las normas preexistentes.

Observado el presente proceso y las pruebas allegadas, por las partes querellante y querellado; nos revelan, que cuando quiera que al funcionario administrativo del trabajo se le presente una situación que comporte la acción de realizar juicios de valor para establecer –en este caso- si debe aplicarse una norma laboral u otra, por prevalencia jurídica; con las consecuentes obligaciones que tal relación acarrea, y de ello determinar la posible trasgresión de las normas atinentes a la materia investigada, ante la mencionada situación controversial, se invadiría la competencia del juez ordinario laboral, quien según las disposiciones legales de los acápites que preceden, son los competentes para declarar derechos, como el de la aplicación, de cuál es la norma legal laboral, que deba aplicarse.

Por todo lo anterior, de acuerdo a las documentales obrantes en el expediente, no se evidencia elemento de juicio alguno que nos permita inferir que la sociedad averiguada **BAVARIA S.A.**, haya incumplido o vulnerado norma alguna relacionada con los hechos esbozados por el ciudadano **ASMEL ANTONIO CHARRIS DOMINGUEZ**, en su condición de Vice-presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Cervecera y Similares **SINALTRACEBA S.I.**, y dado que todo material probatorio tiene como fin único determinar la existencia de los elementos del mérito y no la demostración del cometimiento de una conducta sancionable, resulta viable la terminación de la presente actuación y el consecuente archivo, en razón a la inexistencia de méritos para el inicio de un procedimiento sancionatorio.

Por otro lado, de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios del Ministerio del Trabajo, dentro de sus funciones, **no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión está atribuida a los jueces, como en el presente caso.**

En razón a las consideraciones señaladas en el presente acto administrativo y fundamentados en la competencia a esta Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control conferida por las Resoluciones 404 de 2012 y 2143 de 2014, este Despacho,

Es pertinente mencionar que, por el Estado de emergencia sanitaria en el país, se expidió la Resolución No. 784 de 17 de marzo de 2020, donde se ordenó la suspensión los términos; reactivándose los mismos el día 10 de septiembre de 2020, conforme a la Resolución No. 1590 de 8 de septiembre de 2020.

Por lo tanto, deberá procederse con la continuación del proceso y decidir con la terminación de la presente averiguación preliminar por lo que se ordenará su archivo.

En razón a las consideraciones señaladas en el presente auto y fundamentados en la competencia a esta Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control conferida por las Resoluciones 404 de 2012 y 2143 de 2014, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO 1º Declarar terminada la Averiguación Preliminar presentada por el **ASMEL ANTONIO CHARRIS DOMINGUEZ**, en su condición de vicepresidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cervecera y Similares **SINALTRACEBA S.I.**, en contra de la empresa **BAVARIA S.A.**, identificada con el Nit. No. 860.005.224 - 6

ARTÍCULO 2º Ordenar el archivo de las presentes diligencias, por no encontrarse mérito para continuar las mismas ni para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio a la empresa **BAVARIA S.A.**

ARTÍCULO 3º Notificar personalmente o en su defecto por aviso el contenido del presente acto administrativo a los interesados, a través de sus representantes legales, o a quien éstos autoricen, en los términos previstos en los artículos 66 y subsiguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011.

- A la empresa **BAVARIA S.A.**, en la Carrera 53A No. 127 – 35 Bogotá D.C., correo electrónico notificaciones@co.ab-inbev.com
- AL señor **ASMEL ANTONIO CHARRIS DOMINGUEZ**, en la Calle 38 No. 10 – 280 de Sinaltraceba S.I. Subdirectiva Barranquilla, y en Carrera 42ª No. 28 – 90, Barrio Costa Hermosa, Soledad - Atlántico.

ARTÍCULO 4º Contra el presente acto administrativo proceden los recursos legales de reposición y apelación, los que, de ser formulados, deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, según el caso; ante el funcionario que dictó la decisión. El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición; éste será resuelto por el Despacho de la Coordinación del Grupo de

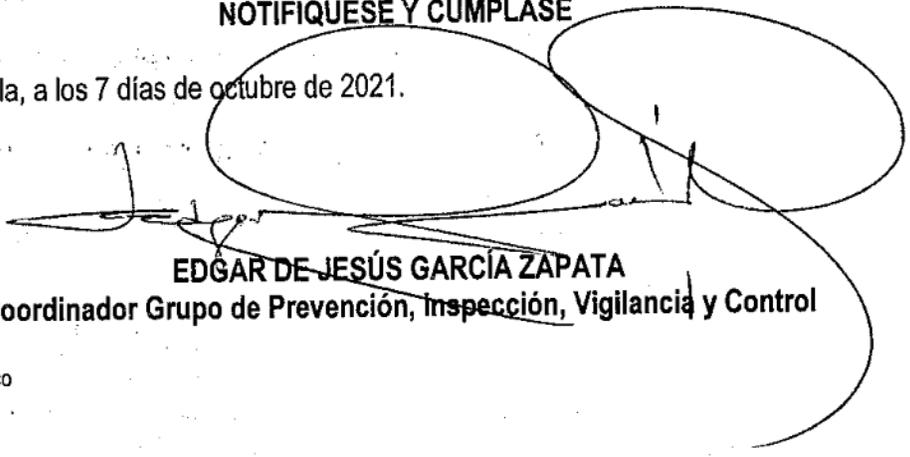
Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, y aquel por el inmediato superior administrativo o funcional, Dirección Territorial del Atlántico.

ARTÍCULO 5º Ejecutoriada la presente resolución, archívese el expediente de la presente averiguación preliminar.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Barranquilla, a los 7 días de octubre de 2021.



EDGAR DE JESÚS GARCÍA ZAPATA
Coordinador Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó: Irma Castiblanco