



El empleo
es de todos

Mintrabajo

14665170

MONTERIA, 30/03/2022

radicado

Señor

VLADIMIR ILICH BATISTA JULIO

CARRERA 3 N° 28 - 38 OFIC. 303 EDIF.MALENA

correo electrónico: cdurangob@gmail.com , vladimirbatista1974@gmail.com

MONTERIA - CORDOBA

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO

Radicación: 11EE2019722300100000237

Querellante: VLADIMIR ILICH BATISTA JULIO

Querellado: GRUPO EDITADO S.A.S

Respetado Señor,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a VLADIMIR ILICH BATISTA JULIO, identificada con la Cédula de Ciudadanía No. 73167051, de la Resolución No.0020 del 02/02/2022 proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través del cual se resuelve la averiguación preliminar mediante archivo de la actuación.

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en cinco (5) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante el DIRECTOR TERRITORIAL si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

ALCIRA ESTHER SIERRA PINEDA
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Anexo lo anunciado en CUATRO (4) folios.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



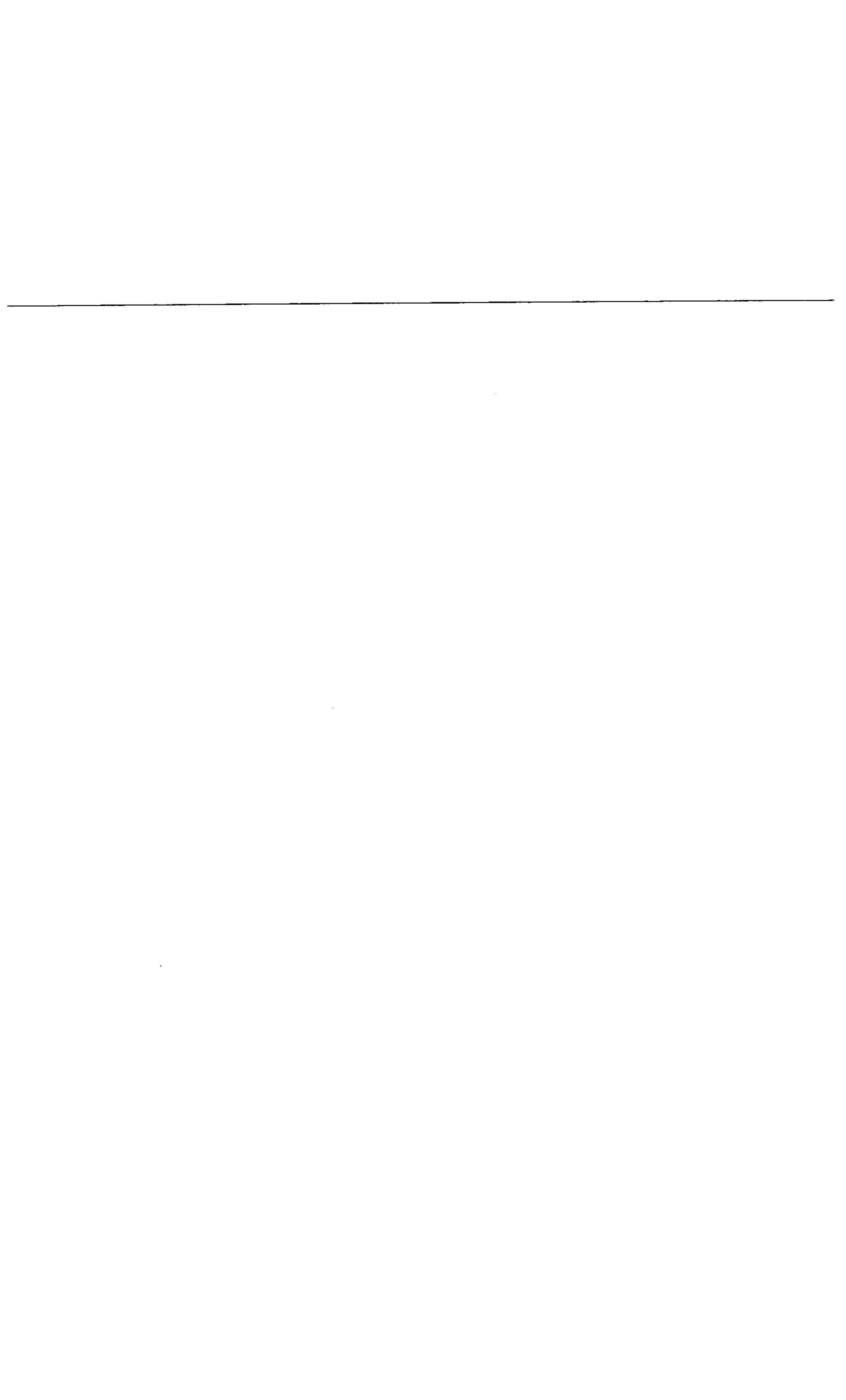
@MintrabajoCol

No. Radicado:	08SE2022722300100000792
Fecha:	2022-03-30 09:52:59 am
Remilente: Sede:	D. T. CORDOBA
GRUPO DE Depen: PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN	
Destinatario	VLADIMIR ILICH BATISTA JULIO
Anexos:	0
Folios:	1
08SE2022722300100000792	

Al responder por favor citar este número de



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.





Libertad y Orden

14665170

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE CORDOBA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN

Radicación: 11EE2019722300100000237
Querellante: VLADIMIR ILICH BATISTA JULIO
Querellado: GRUPO EDITADO S.A.S

RESOLUCION No. 0020

(02 FEB 2022)

Montería, 02/02/2022

"Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL PIVC-RCC DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CORDOBA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución 3455 de 2021, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO: Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a GRUPO EDITADO S.A.S identificada(o) con NIT: 800.210.203-1 con domicilio principal en MONTERIA-CORDOBA ubicado en la carrera 14 No.32-38 representada legalmente por el señor WILLIAM ANTONIO SALLEG TABOADA C.C 70.560.257 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación; de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

RESUMEN DE LOS HECHOS:

- Que mediante escrito con la referencia: QUEJA ADMINISTRATIVA radicado en esta dependencia bajo el número 11EE2019722300100000237 el 12/02/2019, el señor VLADIMIR ILICH BATISTA JULIO interpone queja administrativa en contra de la empresa GRUPO EDITADO S.A.S en atención a la desvinculación de la que fue objeto por parte de la empresa en atención a los siguientes hechos: (Folios 1 al 5).
 - 1) *"Fui vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido en la empresa GRUPO EDITADO S.A.S NIT 800.210.203-1 desde el día 01 de octubre de 2003.*
 - 2) *Mis servicios como trabajador los desarrollé como Diseñador gráfico en un horario de 7:30 am a 6:00pm, de lunes a viernes y los sábados de 7:30 am a 1:00 pm.*
 - 3) *Desde el inicio de la relación laboral siempre cumplí con mis labores de manera eficiente y cumpliendo con los lineamientos del contrato de trabajo.*
 - 4) *Durante la relación laboral, nunca se me hizo llamado de atención de ninguna índole.*
 - 5) *El pasado 28 de noviembre de 2019 mientras me encontraba laborando recibí una carta de parte del representante legal de la empresa señor WILLIAM SALLEG TABOADA, en donde, a través de ese documento se me estaba dando por terminada la relación laboral con la referida empresa, a juicio de ellos con base en una supuesta justa causa.*
 - 6) *Aduce la empresa en el documento de terminación laboral, que las razones se encuentran fundamentadas en el artículo 62 numerales 2, 5, 6 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo y la Cláusula Sexta literal a) del contrato individual de trabajo a término indefinido.*

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

- 7) *Resulta pertinente aclarar que los meses de octubre y lo que iba corrido de noviembre, no se me habían cancelado los salarios correspondientes.*
- 8) *Además, es una total falacia y mentira la causal invocada para la terminación de mi contrato de trabajo, puesto que, siempre me he destacado por mi buen rendimiento laboral y buen comportamiento.*
- 9) *Lo que en realidad ocurrió fue que la empresa GRUPO EDITADO S.A.S, quiso disfrazar el incumplimiento de sus obligaciones que la norma sustantiva laboral le impone, mediante la supuesta causal incoada en la que incurrió la suscrita y más aún cuando lo que nosotros hicimos fue una denuncia pública.*
- 10) *Frente a esos incumplimientos salariales por parte de la empresa, en reiteradas ocasiones les requerí el pago, no obstante, la empresa siempre daba respuestas dilatorias y no realizaba el pago de los salarios.*

PETICIÓN

1. *Se inicie la investigación administrativa pertinente en contra de la empresa GRUPO EDITADO S.A.S, en atención a los hechos narrados, y que terminaron con la desvinculación sin justa causa del suscrito.*
 2. *Se le impongan las sanciones correspondientes a la empresa GRUPO EDITADO S.A.S NIT 800210203-1, con fundamento en la normatividad aplicable. (...)"*
- Mediante Auto No. 0054 del 02/04 /2019 se avoca conocimiento de la actuación, y en consecuencia se dicta acto de trámite para adelantar averiguación preliminar por la presunta violación de normas laborales, terminación del contrato sin justa causa y no pago de la liquidación, con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de Inspección, Vigilancia y Control. (Folio 6.) En dicho auto se comisionó al inspector CLAUDIA INES ESPELETA BETRUZ y se ordenó decretar las siguientes pruebas:
 1. Oficiar al representante Legal de la empresa EL MERIDIANO DE CÓRDOBA requiriendo todas las pruebas que considere pertinente practicar que guarden relación con los hechos denunciados y que deriven de las pruebas practicadas.
 2. Adicionalmente se ordena la práctica de diligencia de declaración al representante legal de EL MERIDIANO DE CORDOBA.
 - Al interior de la Dirección Territorial Córdoba se presentó una novedad respecto de la situación administrativa de algunos funcionarios, incluyendo al funcionario que llevaba la presente actuación, motivo por el cual en el mes de octubre de 2019 se reasigna por reparto el conocimiento del caso al inspector de Trabajo y Seguridad Social ALCIRA ESTHER SIERRA PINEDA.
 - Mediante oficio radicado No.08SE2021722300100001702 del 19/07/2021 se comunicó al representante legal de la empresa GRUPO EDITADO S.A.S "EL MERIDIANO DE CÓRDOBA" del inicio de la averiguación preliminar y se le requiere aportar al despacho la siguiente información: (Folio 7).
 1. Copia del Reglamento Interno de Trabajo.
 2. Copia del acta de descargos o evidencia del proceso disciplinario realizado al señor VLADIMIR ILICH BATISTA JULIO que culminó en la terminación del contrato.
 3. Copia de los pagos de nómina del trabajador VLADIMIR ILICH BATISTA JULIO correspondientes a los meses de octubre y noviembre de 2.018.
 - El mencionado oficio fue entregado en el domicilio del indagado el día 22/07/2021 tal como consta en la guía No. RA2325281764CO de la empresa de mensajería Servicios Postales Nacionales S.A. 472. (Folio 8).
 - El 03/08/2021 la empresa GRUPO EDITADO S.A.S remite respuesta a requerimiento de copias en 29 folios. (Folios 10 al 38).
 - Mediante oficio radicado No.08SE2021742300100900103 del 28/12/2021 se comunicó al señor VLADIMIR ILICH BATISTA JULIO a la dirección de correo electrónico suministrada en el escrito de queja cdurangob@gmail.com, la comunicación fue entregada en la dirección electrónica tal como

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

consta en certificado de comunicación electrónica Email certificado de la empresa de mensajería 472 No. E65462305-R. (Folios 39 y 40).

En virtud de lo expuesto se procede a realizar lo siguiente,

ANALISIS PROBATORIO

POR PARTE DEL QUERELLANTE:

1. Copia del oficio mediante el cual la empresa GRUPO EDITADO S.A.S comunica la terminación UNILATERAL del contrato laboral por justa causa, invocando los numerales 2, 5 y 6 del C.S.T, el artículo 56 del reglamento interno de trabajo y la cláusula sexta del contrato de trabajo suscrito con la trabajadora. (Folios 2 al 5).

POR PARTE DEL QUERELLADO:

Mediante oficio radicado en este despacho con No.06EE2021722300100001578 del 03/08/2021 allega William Salleg Taboada como representante legal de Grupo Editado S.A los documentos solicitados en el requerimiento de información, los cuales se describen a continuación:

1. Copia del Reglamento Interno de Trabajo de fecha de inicio de la vigencia 2017-04-01. (Folios 11 al 23).
2. Copia citación para diligencia de descargos de fecha 21/11/2018. (Folio 24).
3. Copia de acta de cargos y descargos. (Folios 25 al 30).
4. Copia del oficio de la terminación unilateral de contrato laboral por justa causa, invocando las causales 62 numerales 2, 5 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 56 del Reglamento Interno del trabajo de la empresa, y la cláusula sexta literal a) del contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes. (Folios 31 al 34).
5. Copia del comprobante de egreso donde figura relacionado el nombre del trabajador VLADIMIR ILICH entre otros nombres con el concepto NOMINA OCT/18, con fecha 20/11/2018, y copia del reporte pago electrónico de nómina abonado en Bancolombia a la cuenta del señor BATISTA JULIO VLAD por valor de \$764.499. (Folios 35 y 36)
6. Copia de la liquidación del contrato de trabajo (Folio 37) en donde se le reconocen los siguientes valores:

LIQUIDACION PRESTACIONES	FECHA DE INGRESO	FECHA DE LIQUIDACION	DIAS LABORADOS	INGRESO BASE DE LIQUIDACION	TOTAL
CESANTIAS	1/01/2018	28/11/2018	328	\$ 2.266.300	\$ 2.064.851
INTERESES CESAN	1/01/2018	28/11/2018	328	\$ 2.266.300	\$ 225.757
PRIMAS	1/11/2014	28/11/2018	1468	\$ 2.266.300	\$ 931.701
VACACIONES	20/11/2016	28/11/2018	729	\$ 2.266.300	\$ 4.620.734

TOTAL PRESTACIONES

\$ 7.843.043

NOMINAS	DESDE	HASTA	NO. DE DIAS	VALOR No.De DIAS
NOVIEMBRE.2018	1/11/2018	28/11/2018	28	\$ 1.851.047

TOTAL A PAGAR

\$ 9.694.090,00

7. Copia del comprobante de egreso con fecha 04/12/2018 mediante el cual se le efectúa el pago de la liquidación del contrato de trabajo al señor Vladimir Batista, con firma de recibido del extrabajador en fecha 05/12/2018. (Folio 38).

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

El proceso de Investigación Administrativa Laboral adoptado por el Ministerio del Trabajo define la Averiguación Preliminar como aquella actuación facultativa de comprobación desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada.

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, por la Resolución 3238 del 2021, y la ley 1610 de 2013, que otorgan competencia para proferir la decisión. Así, el ARTICULO 486 C.S.T establece: "**Atribuciones y sanciones.** Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores (...). La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias (...)."

En concordancia con el precepto señalado, el Consejo de Estado en reiteradas oportunidades se ha pronunciado indicando: "Es nítida y tajante la línea que separa las competencias la jurisdicción ordinaria del trabajo y de los Funcionarios administrativos. La primera tiene a su cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor que califiquen el derecho de las partes: los segundos ejercen funciones de policía administrativa para la vigilancia y el control de cumplimiento de las normas sociales; control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional." (Sentencias de 10 de diciembre de 1979, 2 septiembre de 1980).

Ahora bien, con base en la solicitud del peticionario o si es de oficio, el operador de PIVC determina si existe la necesidad de adelantar una averiguación preliminar donde se recaban elementos de juicio, para luego determinar si ordena el archivo de la actuación o en su defecto puede dictar auto de cargos. Advierte además que esta actuación permite determinar si existe merito suficiente para incoar una investigación administrativa laboral eficaz, eficiente y efectiva y no forma parte del procedimiento administrativo sancionatorio en sí, ya que es potestativo del operador administrativo utilizarlo o no.

La finalidad de esta actuación, según el procedimiento adoptado, es de sustentar su justificación en la necesidad de hacer eficientes y racionalizar los recursos administrativos, para evitar su desperdicio y, sobre todo, para no incurrir en la apertura precipitada de una investigación administrativa laboral, ya que la misma, no interrumpe la prescripción o caducidad de la potestad para incoar el procedimiento.

En uso de la facultad de inspección, vigilancia y control regulada por el artículo 486 CST subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la ley 584 de 2000, artículo 20 de la Ley 1610 de 2013, en concordancia con el artículo 40, 47 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en la presente actuación, se inició con la práctica de pruebas conducentes dentro de la averiguación preliminar a fin de establecer la existencia o no de mérito para la formulación de cargos por presunto incumplimiento en el no pago de la liquidación de prestaciones sociales e indemnización por despido injusto. (Artículos 64, 186, 249 Y 306 CST).

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

Se tiene que el querellante en el punto 9 de su escrito de queja menciona una denuncia pública que hizo contra la empresa por incumplimiento en las obligaciones laborales. La empresa al respecto aporta como prueba un acta de descargos relacionados con la participación del ex trabajador en un video realizado al interior de la sede de Grupo Editado S.A.S, el cual se infiere es la denuncia pública, en la mencionada acta de descargos referente a la causal de despido invocada se encuentran redactadas las siguientes preguntas con su respuesta por parte del ex trabajador:

4. PREGUNTA: ¿Reconoce usted que ese video fue realizado en las instalaciones del GRUPO EDITADO S.A.S. y dentro del horario laboral?
RESPUESTA: Pues el video lo evidencia, ¿no?

PREGUNTA: Le voy a volver a hacer la pregunta, ¿reconoce usted que ese video fue realizado en las instalaciones del GRUPO EDITADO S.A.S. y dentro del horario laboral?

RESPUESTA: Del horario debió ser en la mañana, pero si es dentro de las instalaciones.

5. PREGUNTA: ¿Reconoce usted que quien uso el dispositivo móvil para la grabación del video fue Martha Suarez?

RESPUESTA: Pero vuelvo y lo repito, el video lo evidencia, fue ella.

6. PREGUNTA: ¿A qué grupo de WhatsApp enviaron ese video? ¿Cómo se llama ese grupo?

RESPUESTA: El nombre del grupo ahora mismo no recuerdo tendría que pues buscarlo y yo me salí del grupo, creo que se llamaba "juntos", "unidos", ahí enviaron el video.

7. PREGUNTA: ¿Usted pertenecía o pertenece a ese grupo?

RESPUESTA: Si.

PREGUNTA: ¿Pertenece?

RESPUESTA: Pertenece.

PREGUNTA: ¿Cuándo se salió del grupo?

RESPUESTA: Ayer.

8. PREGUNTA: ¿Que hizo usted cuando pudo constatar que el video llego a esa red social llamada WhatsApp y a dicho grupo? El video llega ¿Qué sucede cuando usted ve el video?

RESPUESTA: Pues al principio, yo no estaba en mi puesto, al principio me pareció jocoso, me pareció jocoso, una mamadera de gallo y pues simplemente después cuando ya lo miramos y analizamos dije ojo con el video porque siempre hay un riesgo, hay un riesgo dije yo. El riesgo que se corre cuando se hace cierto tipo de acciones en las instalaciones de una empresa.

PREGUNTA: ¿Cuáles son los riesgos?



RESPUESTA: Todo lo que se evidencia Director, el buen nombre de la empresa y todo lo demás pero al principio me pareció fue algo que ellos hicieron divertido, pero uno después advierte los riesgos que se corren. El buen nombre de la empresa, es hecho en las instalaciones, todo lo demás.

9. PREGUNTA: Los compañeros suyos involucrados en este caso, que ya están oficialmente involucrados porque ya vivieron un proceso de descargo en el día de hoy, atestiguaron en descargo hechos por el GRUPO EDITADO S.A.S., que usted fue quien tomo el video de ese grupo y lo mando a otro grupo de otros trabajadores de la empresa. ¿Eso es verdad?

RESPUESTA: Si.

10. PREGUNTA: ¿Cómo se llama el grupo al que lo mando y quienes lo integran?

RESPUESTA: Pregunto qué implicaciones trae esto, o sea, voy a responder así como yo lo envié a un grupo que lo acepté públicamente así otro grupo pudo haberlo enviado a otro otro...

PREGUNTA: En estas diligencias de descargo solamente está un trabajador vinculado laboralmente y legalmente llamado Vladimir Batista y la empresa, por consiguiente lo más sano es que usted responda por usted Porque los otros compañeros que están involucrados gráficamente, audiovisualmente en el video ya hacen parte de un debido proceso laboral y disciplinario dentro de la organización; están vinculados, ellos cada uno tienen una causa y cada uno asumirá una consecuencia en este caso estamos hablando solamente con usted. Y le voy a volver a reiterar la pregunta: ¿Cómo se llama el grupo al que usted lo mando y quienes lo integran?

RESPUESTA: Es un grupo de compañeros de producción.

PREGUNTA: ¿Quiénes lo integran? ¿Cómo se llama el grupo?

RESPUESTA: Pues quienes lo integran no sé, o sea estamos compañeros de producción.

PREGUNTA: ¿Quiénes son los compañeros de producción?

RESPUESTA: Los que están en la actualidad, Fabiola, Jhon, Jhon no está ya, Fabiola, Edwin, son los compañeros del grupo donde yo interactué y envié el video.

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

11. PREGUNTA: ¿Reconoce usted que el hecho de haber compartido el video que se mandaron al grupo de compañeros de publicidad y luego reenviarlo a otro grupo, se considera como una viralización y/o difusión masiva?

RESPUESTA: No, porque no lo envié con esa intención.

PREGUNTA: Le estoy hablando desde lo técnico, usted toma el video. Reconoce que usted tomó el video y usted lo manda a un grupo en donde lo integran las personas que usted nombró. ¿Usted reconoce que el haber hecho esa acción, eso significa viralizarlo? ¿Masificarlo?



RESPUESTA: SI.

12. PREGUNTA: ¿Reconoce usted que el hecho de haber compartido ese video representa un perjuicio reputacional y de marca para el GRUPO EDITADO S.A.S., El Meridiano, El Propio, los productos comerciales, los productos digitales?

RESPUESTA: No, porque no fue con la intención.

13. PREGUNTA: ¿Es usted consciente y reconoce que la viralización de ese video es una burla y expone la integridad moral y física de los trabajadores DEL GRUPO EDITADO S.A.S.?

RESPUESTA: No fue con la intención.

14. PREGUNTA: ¿Conoce usted las consecuencias legales que pudiere llegar a tener por haber compartido este video y causar daños y perjuicios económicos al GRUPO EDITADO S.A.S.?

RESPUESTA: Repítame la pregunta.

PREGUNTA: ¿Conoce usted las consecuencias legales que pudiere llegar a tener por haber compartido este video y causar daños y perjuicios económicos al GRUPO EDITADO S.A.S.?

RESPUESTA: No.

15. PREGUNTA: Es usted consciente y acepta que haber compartido este video, la viralización y/o difusión masiva posterior del mismo se configura y considera por parte del GRUPO EDITADO S.A.S. como: "La coautoría para un ataque a la reputación, el buen nombre, el respeto, la trayectoria, la marca, el posicionamiento, el relacionamiento con los grupos de interés (socios, demás empleados, proveedores de servicios, el gobierno) y que como consecuencia se pueda ver afectado el presente y futuro económico de la empresa, dado a que se pueden perder clientes, bajar las ventas, desatender alianzas actuales, fugar capitales de inversión, descapitalizarse la compañía. ¿es consciente de eso? ¿de esa consecuencia?

RESPUESTA: ...

PREGUNTA: Me puede repetir su respuesta.

RESPUESTA: ¿Que si soy consciente?

PREGUNTA: ¿Es consciente o no de lo que le estoy diciendo?

RESPUESTA: No.

16. PREGUNTA: ¿Es usted consciente y acepta que este video, hoy 21 de noviembre de los presentes, publicado y considerado viral en algunas redes sociales a nivel nacional, atenta contra la moral, el buen nombre de los trabajadores, su estabilidad laboral, la de sus familias dependientes, su seguridad e integridad?

RESPUESTA: ...

PREGUNTA: Le agradezco me responda con palabras.

RESPUESTA: No.

17. PREGUNTA: ¿Sabe usted que el Código sustantivo del trabajo EN SU ARTICULO 62, enumera las causales justas para la terminación de contrato laboral de manera unilateral por parte del empleador y que su numeral dos establece: "Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el (empleador), los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo? ¿Conoce ese artículo?

RESPUESTA: No.

18. PREGUNTA: ¿Sabe usted que el RIT de Grupo Editado SAS en su artículo 56, párrafo 1 numeral 10 establece que: si un trabajador "Actúa de manera que pueda ser interpretada por el empleador como desleal hacia la compañía" es también una causa justa de terminación de contrato de manera unilateral por parte del empleador?

RESPUESTA: Nunca se me ha informado.

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

19. PREGUNTA: ¿Tiene algo más que decir? ¿Tiene algo que decir?

RESPUESTA: Cuando se hizo, cuando envía el video al grupo, lo envía de manera jocosa. No fue con la intención de dañar ni la reputación, ni la imagen, ni perjudicar a la empresa en ninguna de las acciones en las que la empresa hace su función.

20. PREGUNTA: ¿Usted conoce cuales son las consecuencias de haber pasado ese video de un grupo a otro? ¿Cómo puede usted atestiguar que ese video no lo iban a seguir reproduciendo y viralizando?

RESPUESTA: En mi intención, pero también tendrían que probar quien lo envió de ahí para, de ahí de ese grupo salió para allá.

OBSERVACIÓN: Pero está comprobado que la primera persona que lo realizó y que está testificado oficialmente es usted.

RESPUESTA: ¿Cómo lo comprueban?

OBSERVACIÓN: Usted lo acaba de decir y está grabado.

RESPUESTA: Sí, pero como lo comprueban que del grupo no lo pasó otra persona.

OBSERVACIÓN: No, yo estoy hablando que de la primera persona que lo saco de un grupo y lo testificó, por eso están unos testigos y estamos grabando. Y lo pasó a otro fue usted, y usted lo reconoció.

RESPUESTA: Sí, yo lo mandé. Pero lo que quiero que ustedes me comprueban es que si quien más lo envió del grupo.

OBSERVACIÓN: No sé, con el simple hecho de haber salido de un grupo y haberlo pasado a otro eso es denominado viralización.

RESPUESTA: ¿Y yo fui el único que lo envió?

OBSERVACIÓN: Es el único reconocido oficialmente. Hasta ese momento.

RESPUESTA: Hasta este momento.

OBSERVACIÓN: Por eso le digo, en estas diligencias cada uno responde por su fuero.

Respuesta: Yo respondo. Hasta este momento.

21. Vladimir, es importante aclararle que ante cualquier decisión que tome Grupo Editado cabe un recurso de apelación.


Vladimir Ilich Batista Julio
Firma del Trabajador


Luis Garmen Rubiano Farak
Director General

La anterior descripción evidencia el proceso disciplinario realizado al ex trabajador por una falta ante la cual la empresa tomó una decisión para ellos fundamentada en el Código sustantivo del Trabajo, en su reglamento interno y en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, lo que confirma que este despacho carece de competencia para resolver la controversia frente a si la causa del despido y/o terminación del contrato de trabajo del señor VLADIMIR ILICH BATISTA JULIO fue justa o injusta.

Frente a lo anterior se tienen las siguientes apreciaciones:

- ✓ El código sustantivo del trabajo se encarga de señalar las causas por las que se puede despedir un trabajador, pero no regula el procedimiento o proceso que se debe seguir. Debido a ese vacío legal, es la doctrina y la jurisprudencia de las altas cortes quienes han fijado las pautas que se han de seguir para garantizar los derechos del trabajador.
- ✓ La Corte constitucional principalmente, se preocupa porque se garantice el derecho a la defensa del trabajador, y esa garantía pasa por ofrecerle un debido proceso al trabajador que se despide por justa causa. Es claro que si un trabajador va a ser sancionado, en este caso con el despido, se le ha de brindar la oportunidad para que se defienda, para que refute las pruebas que hay en su contra y para que presente las propias en su favor.

Es así como en sentencia C-593 de 2014 dijo la Corte constitucional: «En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente»"

En el presente caso, en las pruebas aportadas por el querellado, suministran copia del reglamento interno de trabajo, es decir en la empresa las relaciones entre empleador y trabajadores están enmarcadas dentro de un código de conducta que se deben observar por las partes; dicho reglamento contiene el **CAPÍTULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS** donde describen taxativamente todas las conductas sancionables, y la empresa para terminar el contrato con el señor VLADIMIR ILICH BATISTA JULIO invoca el artículo 56, numeral 6 y del parágrafo 1, el numeral 10, además de eso en el mismo capítulo del reglamento artículos 58 y 59 se describe el procedimiento para la **COMPROBACIÓN DE FALTAS Y LAS FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**, así mismo en el capítulo XIV se describe el procedimiento para que los trabajadores efectúen reclamaciones internas, **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**. Si bien, el querellante en el acta de descargos negó conocer el Reglamento Interno de Trabajo, no es competencia de este despacho dirimir este conflicto.

Bajo la combinación de factores y circunstancias que caracterizan el motivo de la querrela que dio origen a la presente investigación y vistas las pruebas solicitadas y aportadas dentro del término para ello, **se puede observar que la empresa querrellada realizó el debido proceso** para el despido basado en lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, **en cuanto al pago de salarios y prestaciones sociales** en forma oportuna, a la terminación del contrato se le efectuó el pago de la liquidación final de prestaciones sociales incluyendo los salarios de los meses de octubre y noviembre que la querellante denunció como no pagados.

En este orden de ideas una vez analizadas las pruebas habidas en el expediente, la norma y jurisprudencia citadas, este despacho recomienda al querellante acudir ante los jueces laborales, en procura que declaren los derechos que consideren tener y/o diriman la controversia suscitada para con la interesada, por lo que procederá al archivo de la presente actuación.

Teniendo en cuenta las pruebas recopiladas por este Despacho, el análisis realizado de las mismas y partiendo del Principio de Buena Fe: artículo 83 de la Constitución Política de Colombia "Las actuaciones de los particulares y de las autoridades deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante estas".

El principio de buena fe se entiende como un eje ético presente en cualquier ordenamiento jurídico que tiene por objeto establecer los modelos de conducta correctos, y que, por ende, se deben seguir en una relación jurídica, es decir, establece la "media" social aceptada y esperada.

Por su parte el CPACA trae en el artículo 3, los principios que son relevantes en la aplicación de las normas por parte de las autoridades administrativas del trabajo, es importante decir que los principios sirven para interpretar, integrar y llenar los vacíos de la ley, entre los principios que nos trae el CPACA aplicables en la actuación administrativa se tienen:

- Debido proceso: En el procedimiento administrativo sancionatorio se la garantiza al interesado o investigado los derechos de representación, defensa y contradicción, adicional a ello se observan los siguientes principios:
- Principio de legalidad de las fallas y las sanciones: indica que las conductas objeto de eventual reproche deben estar previamente determinadas en la ley e informarse con claridad cuál es la norma que se le imputa y sanciona
- Principio de presunción de inocencia: Significa que dicha condición se presume hasta tanto no haya una decisión sancionatoria ejecutoriada o en firme

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

- Principio de economía: la autoridad administrativa laboral sancionatoria deberá proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones y la protección de los derechos de las personas.

Es necesario **ADVERTIR** al reclamado que ante querrela presentada, o de oficio se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T. en el numeral 2 modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 prevé que los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. De conformidad con la ley 1955 de 2019, la cual regula el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, "Pacto por la Equidad", se creó en su artículo 201 El Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social FIVICOT, el cual estará conformado por las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del Primero (1) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical, teniendo en cuenta las demás disposiciones concordantes, a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectúe en otros casos específicos.

En este orden de ideas, luego de analizados los hechos y las pruebas recaudadas, y por lo anteriormente expuesto el despacho **MANIFIESTA** que considera pertinente **ARCHIVAR** la presente Averiguación Preliminar ya que no arroja méritos para dar inicio a un Proceso Administrativo Sancionatorio.

En consecuencia, la suscrita **INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ADSCRITA AL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS-CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL CORDOBA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,**

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 11EE2019722300100000237 contra la empresa GRUPO EDITADO S.A.S "EL MERIDIANO DE CÓRDOBA" identificada con NIT: 800.210.203-1 con domicilio principal en MONTERIA-CORDOBA ubicado en la carrera 14 No.32-38 representada legalmente por el señor WILLIAM ANTONIO SALLEG TABOADA, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD al reclamante de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra de GRUPO EDITADO S.A.S por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiendo que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Montería-Córdoba a dos (2) días del mes de febrero de dos mil veintidós (2022).


ALCIRA ESTHER SIERRA PINEDA
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

