



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Tunja, 29 de septiembre de 2020

No. Radicado: 08SE2020721500100003716
 Fecha: 2020-09-29 12:43:08 pm
 Remitente: Sede: D. T. BOYACÁ
 GRUPO DE
 Depen: PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL
 Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
 Destinatario: BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA BBVA COLOMBIA
 SA
 Anexos: 0 Folios: 1
 08SE2020721500100003716

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor(a):
 Representante Legal
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA BBVA COLOMBIA SA
 Carrera 9 No. 72 -21
 Bogotá, D.C.
 Notifica.co@bbva.com

Asunto: NOTIFICACION X AVISO Resolución No.00053 del 17/02/2020
RAD: 2156 del 15 de julio de 2019

Respetado Señor:

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al Señor empleador de **BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA BBVA COLOMBIA SA.**, de la Resolución en relación al asunto, "Por Medio de la cual se Archiva una Averiguación Preliminar", "por parte de la Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos", se le informa que contra dicha decisión proceden recursos de Reposición y de Apelación, el primero ante la funcionaria que profirió el fallo de primera instancia y el segundo ante el Director Territorial de Boyacá, dentro de los diez (10) días siguientes, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según corresponda. se procede a hacer la notificación de la citada resolución, de la cual se adjunta un ejemplar escaneado del original de forma íntegra.

Es pertinente advertirle que la presente notificación se entenderá surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del AVISO.

Este documento y la certificación expedida por la empresa 4-72, dan cuenta de que se dio cumplimiento del deber legal de notificar la decisión adoptada.

Cordialmente

FREDY MAURICIO GARCIA HERRERA

Auxiliar Administrativo

Anexo: Aviso, Resolución No. 00053 de 2020
c.c. Expediente

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Dirección Territorial Boyacá
 Dirección: Carrera 9A No. 14-46
 Tunja – Boyacá
Teléfonos PBX - Radicación
 7460910/0911/0912 Ext: 15260

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Tunja – Boyacá
Puntos de atención
 Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
 0180001125183
Celular
 120
 www.mintrabajo.gov.co



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





**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITIRIAL DE BOYACA
DESPACHO DE LA COORDINACION**

**RESOLUCION No.00053 DE 2020
(17 de febrero)**

“Por medio de la cual se archiva una Averiguación Preliminar”

**LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL-
RESOLUCION DE CONFLICTOS Y CONCILIACION DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ
DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

En uso de sus atribuciones legales y especial las conferidas en el Decreto 4108 de 2011, la Resolución Ministerial 02143 de 28 de mayo de 2014 y el Decreto 1072 de 2015 y considerando lo siguiente:

I. INDIVIDUALIZACION DEL AVERIGUADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la Empresa **BANCO BILBAO VIZACAYA ARGENTARIA -BBVA COLOMBIA S.A**, identificada con el Nit.860003020-1, domiciliado en la Carrera 9 No. 72 – 21 de la ciudad de Bogota D.C

II. HECHOS

1. Que fue presentada queja por parte de la **UNION NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS - UNEB- COMITÉ NACIONAL DE EMPRESA UNEB -BBVA** radicada bajo el No. 11EE2019721500100002156 de 15 de julio de 2019 en la Dirección Territorial de Boyacá, n la cual refieren que la citada empresa viene vulnerando la Convención Colectiva de Trabajo vigente en lo que tiene que ver con las cláusulas que describe en la querella (Clausula 3.4 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO) (Folios 1 a 20).
2. Que mediante Auto No. 1313 de fecha 30 de agosto de 2019, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control y de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Boyacá, ordena iniciar Averiguación Preliminar a la Empresa **BANCO BILBAO VIZACAYA ARGENTARIA -BBVA COLOMBIA S.A**, por presunto incumplimiento a la Convención Colectiva de Trabajo conforme a la querella presentada. No. 3.4 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. De igual forma se comisiona a la doctora **BLANCA CECILIA RODRIGUEZ AVILA**, Inspectora de Trabajo de Tunja, para adelantar la Averiguación Preliminar y practicar las pruebas decretadas. (Fol. 22)

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

3. Que mediante Auto No.1385 de 11 de septiembre de 2019 la inspectora comisionada auxilió la correspondiente averiguación preliminar, corrió traslado a la empresa la **BANCO BILBAO VIZACAYA ARGENTARIA -BBVA COLOMBIA S.A**, de la queja y del auto que da inicio de la Averiguación Preliminar y dispuso practicar las pruebas solicitadas en el Auto que ordena iniciar la averiguación preliminar. (Fol. 23 a 25)
4. Que Con Oficio No. 7215001-1007 de 11 de septiembre de 2019, la Inspectora Comisionada comunicó el auto No. 1313 del 30 de agosto de 2019 por medio del cual se inició la averiguación preliminar a la empresa **BANCO BILBAO VIZACAYA ARGENTARIA -BBVA COLOMBIA S.A** para que allegara los documentos solicitados. (Fol. 24)
5. Que con escrito radicado bajo el No. 11EE2019721500100003562 de 2 de diciembre de 2019, el señor **NELSON RICARDO ARCOS MORENO** en su calidad de apoderado de la Empresa **BANCO BILBAO VIZACAYA ARGENTARIA -BBVA COLOMBIA S.A** da contestación al Auto que da inicio de la Averiguación Preliminar y allega respuesta.(Fol. 31 a 71)

III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

POR PARTE DEL QUERELLANTE

- Hoja que contiene obligaciones del trabajador pero no indican de que documento (FI 2)
- Comunicado dirigido al señor EDISON MARIO MUNEVAR AMEZQUITA de fecha 9 de julio de 2019 suscrito por la Abogada JUDITH CONSTANZA AVILA MONTENEGRO Abogada de relaciones laborales BBVA COLOMBIA. (FI 3 a 6)
- Diligencia de descargos de EDISON MARIO MUNEVAR AMEZQUITA (FI-7 a 21)

POR PARTE DEL QUERELLADO

- Informe de investigaciones de fraude documental de 27 de mayo de 2019.(FI 34 a 49)
- Citación a descargos al señor EDISON MARIO MUNEVAR de 9 de julio de 2019 (FI 50 a 54)
- Diligencia de descargos de EDISON MARIO MUNEVAR AMEZQUITA (FI 55 a 68)
- Comunicado dirigido al señor EDISON MARIO MUNEVAR AMEZQUITA de fecha 5 de agosto de 2019 suscrito por la Abogada JUDITH CONSTANZA AVILA MONTENEGRO Abogada de relaciones laborales BBVA COLOMBIA.

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Conforme a lo preceptuado en el artículo 47 del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede el Despacho a determinar si en el presente asunto hay mérito para iniciar formalmente un proceso administrativo de carácter sancionatorio, en contra del **BANCO BILBAO VIZACAYA ARGENTARIA -BBVA COLOMBIA S.A.**, por presente incumplimiento a lo previsto en el numeral 3. 4 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO de la Convención Colectiva vigente en la Empresa.

Importa al Despacho precisar que, de conformidad con lo establecido en los artículos 486 y 487 del Código Sustantivo del Trabajo, el Ministerio del Trabajo es competente para adelantar las Averiguaciones e investigaciones de carácter Administrativo Laboral por violación a la normatividad de carácter laboral.

Así mismo, es preciso indicar que a la luz de la Resolución Ministerial No.2143 del 28 de mayo de 2014" *Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales Oficinas Especiales e inspecciones de Trabajo*", este despacho es competente para resolver la presente averiguación preliminar.

Ahora, pertinente se hace poner de presente que la averiguación preliminar de que trata el artículo 47 del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, permite al funcionario del Ministerio del Trabajo, dentro de sus competencias, desarrollar una serie de actos encaminados a constatar o desvirtuar la existencia de una falta o infracción a la ley laboral. Este estadio es completamente potestativo del servidor, y su agotamiento evita la apertura de una investigación sin sustento, al punto que condiciona la emisión del acto administrativo denominado "*formulación de cargos*" al resultado obtenido en aquella.

Es por ello que, la averiguación preliminar tiene como finalidad determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una estimación clara, precisa y Circunstanciada, que permite determinar si existe mérito suficiente para iniciar una investigación administrativa.

En el caso bajo examen, se ordenó la apertura de averiguación preliminar, habida cuenta de la necesidad de establecer el presunto incumplimiento a a lo previsto en el numeral 3. 4 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO de la Convención Colectiva vigente en la Empresa.

Así las cosas, corresponde a este Despacho, en atención al compromiso adquirido por el Ministerio del Trabajo, establecer si hay mérito para iniciar un proceso administrativo de carácter sancionatorio en contra de la Empresa **BANCO BILBAO VIZACAYA ARGENTARIA -BBVA COLOMBIA S.A** por lo que el despacho procede con el análisis de las pruebas allegadas al expediente.

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

Manifiesta la Organización querellante:

El Banco viene vulnerando de manera sistemática en diferentes ocasiones y en esta particularmente con el compañero EDISON MARIO MUNEVAR AMESQUITA trabajador de la oficina BBVA Tunja avenida norte, por hechos acaecidos por fuera de los términos pactados en el punto convencional, violando a su vez el derecho al debido proceso y solicita realizar un análisis objetivo frente a la denuncia que permita garantizar a los afiliados al respeto de los derechos vulnerados y el cumplimiento de la convención.

Teniendo en cuenta que el Sindicato querellante manifiesta que la empresa presuntamente vulnera una norma convencional es importante traerla a colación:

3.4 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Clausula (Convención 2019 – 2021)

" En los casos en que proceda tramitar proceso disciplinario, para la imposición de sanciones, se dará aplicación a la garantía constitucional del debido proceso y prevalencia al derecho de defensa y contradicción as como a las leyes que regulan la materia. Para tal efecto, se establece el siguiente procedimiento:

- 1. El trabajador presuntamente inculpado, para que explique su conducta deberá ser llamado a descargos dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a aquel en el que el Banco tenga conocimiento de los hechos, lo que se dará a través de informe correspondiente a cualquier otro medio equivalente, cuando ello justifique la apertura de un proceso disciplinario...."*

De igual forma la Empresa averiguada argumenta lo siguiente:

(.....)

- 1. El señor EDISON MUNEVAR es afiliado a la organización sindical UNEB*

(...)

En cumplimiento del mencionado procedimiento, se tuvo conocimiento de los hechos en virtud del informe del área de fraude de fecha 27 de mayo de 2019, en consecuencia, atendiendo el termino

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

de pactado, se cito a descargos al día 09 hábil (09 de julio de 2019) de la expedición del informe que justifico la apertura del procedimiento disciplinario. Véase que los plazos según lo pactado:

- Se contabilizan a partir del día siguiente.
- En días hábiles
- Y solo cuentan a partir de que el Banco tenga conocimiento a **"a través de informe correspondiente o cualquier otro medio equivalente, cuando ello justifique la apertura"**

Aunado a ello, se observa que la citación se recibió por el trabajador el día 9 de julio de 2019, y se presentaron los descargos el día 15 de julio de 2019, con lo cual tuvo 3 días hábiles para la preparación y realización de los descargos.

Adicionalmente se observa en el Acta que el trabajador asistió acompañado por dos representantes de la Organización Sindical.

Así mismo se observa que el día 5 de agosto se notifico al trabajador la decisión, esto es, al día 14 hábil de los 20 días que tenia que hacerlo, es decir la misma fue oportuna. En la decisión se observa que se concedió la oportunidad al trabajador para replicar, sin que haya hecho uso de esta.

2. En consecuencia, es claro que con lo hasta acá explicado se observa un cumplimiento y desvirtuación total de los hechos, así las cosas, allego en cumplimiento de lo requerido lo siguiente:

(....)

En consecuencia, con lo hasta expuesto resulta preciso solicitar de forma respetuosa la terminación de la actuación administrativa, como quiera que se acredita que no hay infracción de la convención colectiva de trabajo en relación con el procedimiento disciplinario del señor EDISON MARIO MUNEVAR....."

Revisado el expediente encontramos que fue recibida queja por parte de **UNION NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS -UNEB- COMITÉ NACIONAL DE EMPRESA UNEB -BBVA** en contra del **BANCO BILBAO VIZACAYA ARGENTARIA -BBVA COLOMBIA S.A.**, la cual se radico bajo el No. 11ee2029721500100002156 de 15 de julio de 2019, en esta Dirección Territorial.

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

Tiene el despacho entonces que por una parte el querellante refiere una presunta omisión en el cumplimiento de la convención colectiva y por otra parte la empresa aduce que se ajustó a los parámetros de esta, por tanto, procede el despacho a revisar si efectivamente se incumplió lo pactado por convención de la siguiente forma:

Norma Convencional Clausula Trigésima Segunda 3.4 Procedimiento Disciplinario	Fecha conocimiento de los hechos por parte del BANCO	Llamar descargos dentro de los 30 días hábiles siguientes de conocimiento de hechos	Preparación de descargos 3 días hábiles contados desde el día en que se notifica el trabajador.	Fecha de Notificación al trabajador	Tres (03) días hábiles para preparar descargos contados desde la fecha de notificación al trabajador	Finalizados los descargos el banco cuenta con 20 días hábiles para adoptar decisión
EDISON MARIO MUNEVAR AMESQUITA	27 de mayo de 2019	Comunicado de fecha 09 de julio de 2019, <u>lo citan para el día 15 de julio de 2019</u>	Comunicación de fecha 9 de julio de 2019.	La comunicación tiene fecha 5 de agosto de 2019. No es legible la fecha de recibido por el trabajador al parecer es 9 de agosto de 2019	No allega ninguna de las partes evidencia de la presentación de impugnación	No se evidencia impugnación presentada
	1 día	Fecha limite 11 de julio de 2019, la empresa cumpliría este termino	Como quiera que lo citan para el día 15 de julio de 2019, se cumpliría por parte de la empresa con el termino de estos tres días contados desde la notificación.	Se cumple con la notificación	No existe evidencia en el plenario.	

Preciso se hace poner de presente que el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, define la convención colectiva de trabajo así:

"Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia"

Así, el resultado de las negociaciones entre empleador y sindicato de trabajadores materializado en forma solemne en el texto correspondiente se constituye en una norma jurídica, que actúa como reglamento convencional, aspecto que le imprime el carácter de fuente formal de derecho, para regular tales relaciones en cada caso concreto y en consecuencia de observancia ineludible por las partes.

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

Por ende, si existe una regla convencional de cuyo tenor se desprende claramente una obligación, es necesario que las partes den cumplimiento a tal disposición. **Pero en caso de controversia u oscuridad de la norma**, en vista de que la convención colectiva se celebra entre unas partes claramente determinadas -empleador y sindicato- **es precisamente a esas partes a quienes les corresponde definir el alcance de lo pactado en sus cláusulas**, para lo cual pueden acudir al tenor literal de la norma convencional, o al estudio de las actas que se levantaron en la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva, con el fin de establecer la intención que los llevó a la firma de la respectiva cláusula.

De esa forma lo ha expresado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reiterados pronunciamientos sobre el tema, en lo que ha señalado:

*"Conviene reiterar lo ya dicho en otras ocasiones en las cuales la Corté, volviendo sobre lo que constituye su verdadera labor doctrinaria, ha dejado claramente sentado que las convenciones colectivas no obstante la gran importancia que tienen en las relaciones obrero-patronales y en la formación del derecho del trabajo, jamás pueden participar de las características propias de las normas de alcance nacional y, por lo mismo, **son las partes en primer término las llamadas a determinar su sentido y alcance** (...). También cabe recordar que por imperativo legal los contratos y convenios entre particulares y la convención colectiva de trabajo no es otra cosa diferente a un acuerdo de voluntades sui generis deben interpretarse atendiéndose más a la intención que tuvieron quienes los celebraron, si dicha intención es claramente conocida, que a las palabras de que se hayan servido los contratantes"*

Conforme al criterio jurisprudencial en cita, son las partes firmantes de la Convención Colectiva las llamadas a esclarecer el sentido de la norma que los rige y de la cual debe darse aplicación.

Ahora, si con estos instrumentos no es posible definir el alcance de la cláusula que origina la diferencia, pueden acudir a la elaboración de actas aclaratorias de la convención sobre los acuerdos y convenios celebrados entre las partes con la finalidad de aclarar el alcance de las cláusulas convencionales, sin el lleno de las solemnidades y formalidades exigidas en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo para las convenciones colectivas. Sobre el particular ha dicho la Corte Suprema de Justicia:

"... eso no impide que los patronos y las asociaciones de trabajadores puedan celebrar acuerdos y convenios mediante simples actas de conciliación, que pueden aclarar aspectos oscuros o deficientes de las normas consuetudinarias o convencionales..." (Sentencia del 19 de julio de 1982.)

Sin embargo, en el evento en que persista la controversia sobre a la aplicación de la norma aludida, se debe

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

acudir ante los jueces laborales. Al respecto la jurisprudencia ha sido reiterativa al concluir que **corresponde a la justicia laboral ordinaria, la definición de los conflictos que se originen en las cláusulas convencionales**. En este sentido es pertinente citar la sentencia del 22 de noviembre de 2004, con el radicado No. 23.302¹, en la que se expresó:

*"...No puede olvidarse que las convenciones colectivas no obstante su naturaleza normativa son en el recurso extraordinario una prueba más y por lo mismo **los llamados a fijar su sentido, cuando las partes contratantes tienen discrepancias al respecto, son en primer lugar los jueces de instancia, quienes solamente están obligados a señalar las razones por las cuales otorgaron determinado entendimiento a la cláusula respectiva...** cuando se advierta que el alcance dado por el juzgador de instancia pugna radicalmente con el contenido gramatical de la cláusula o con la intención explícita de las partes al redactarla, puede entrar la Corte a infirmar dicha interpretación, por cuanto es indudable que en esta hipótesis si se está en presencia de un error protuberante de hecho..."*

En varias oportunidades, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, en lo concerniente a la estimación de la prueba de la convención colectiva de trabajo, la admisión de más de una interpretación razonada, queda enmarcada dentro de la potestad otorgada a los jueces de apreciar libremente los medios probatorios. (Corte Constitucional S-SU 241 DE 2015)

En el *sub lite*, de la documental recauda no ofrece al Ministerio un escenario en el que se advierta un incumplimiento a la convención Colectiva, por parte de la Empresa **BANCO BILBAO VIZACAYA ARGENTARIA -BBVA COLOMBIA** y por último importa al despacho concluir que no se probó que la Empresa hubiera incumplido lo previsto para e caso de los Procesos disciplinarios tal como se plasmó anteriormente.

Así se afirma toda vez que se realizó un análisis acorde a lo previsto en la norma convencional que reglamenta el procedimiento disciplinario encontrando que se cumplió con los términos y parámetros previstos para tal fin.

Por otra parte, el Ministerio del Trabajo no tiene injerencia alguna en la decisión final adoptada por el Comité de Disciplina Interna y de las medidas administrativas adoptadas por la Empresa, si perder de vista que el disciplinado no ejerció el derecho que tenía de impugnar las medias adoptadas por el Comité.

Se advierte que se adelantó proceso disciplinario actividad propia de la Empresa y que además se encuentra reglada en la Convención Colectiva y por último no se probó que la empresa hubiera incumplido con la garantía del debido proceso.

¹ Sentencia del 22 de noviembre de 2004, con el radicado No. 23.302

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

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente averiguación preliminar respecto de la Empresa **BANCO BILBAO VIZACAYA ARGENTARIA -BBVA COLOMBIA** identificado con NIT No. 860003020-1, domiciliado en la Carrera 9 No. 72 – 21 de la ciudad de Bogota D.C, por las razones expuestas en la parte motiva de esta Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Notificar a los interesados la presente **RESOLUCION** en los términos señalados por el art. 68 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, informando que contra la misma proceden los recursos de reposición y apelación, el primero ante la Coordinación del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos y Conciliaciones, y el segundo ante la Dirección Territorial de Boyacá, los cuales deberán interponerse por escrito, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal, o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según corresponda. (ARTICULO 76 DE LA LEY 1437 DE 2011).

ARTICULO CUARTO: El presente acto administrativo rige desde su ejecutoria.

Dado en Tunja a los diecisiete (17) días del mes de febrero de 2020

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

ALEXANDRA SANABRIA BENITEZ

Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de resolución de Conflictos

