MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

DIRECCION TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCION DE CONFLICTOS – CONCILIACIÓN

LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO HACE CONSTAR QUE MEDIANTE EL PRESENTE

AVISO

Se a la Empresa **PELPAK** NIT: 860070605-5 y a los jurídicamente interesados del Auto No. 424 del 29 de Mayo de 2015, a través del cual se dispuso: **ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR** las diligencias Administrativas contra **PELPAK S.A, NIT 860070605-5,** Dirección para Notificación Calle 2 A No. 2-28 Barrio Barandilla, Zipaquirá-Cundinamarca, por no existir mérito para Sancionar. **ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente Resolución conforme a lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo **proceden los recursos de REPOSICION ante esta Coordinación y en subsidio el de APELACION ante el señor Director Territorial de Cundinamarca**, interpuestos y debidamente soportados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso, según sea el caso. **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.** Firmado **KATLY JINETT COPETE HIDALGO** Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, Resolución de Conflictos – Conciliación Dirección Territorial de Cundinamarca.

El presente AVISO se fija en un lugar público de la Secretaría de la Dirección Territorial de Cundinamarca, el **catorce (14) del mes de Julio de 2015**, siendo las 7.00 a.m.

MAYLIE HELENA CONTRERAS PITA

El presente edicto se desfija a los ( ) días del mes de de dos mil quince (2015) a las 3:00 p.m.

MAYLIE HELENA CONTRERAS PITA

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA
GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN

AUTO No. 424 DE 2015
(29 DE MAYO DE 2015)

"Acto Administrativo Definitivo de Primera Instancia"

La Coordinadora del Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia Y Control, Resolución De Conflictos – Conciliación de la Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1610 de 2013, Resolución 2143 del 2014, en cumplimiento de los Autos 044 del 09 de Julio de 2014 y 000054 del 3 de octubre de 2014 y

CONSIDERANDO

1. **OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:**

Procede el Despacho a proferir el Acto Administrativo definitivo de Primera Instancia, dentro de la presente Actuación Administrativa, adelantada en contra del PELPAK S.A

Las actuaciones desarrolladas fueron surtidas con base en los hechos que se proceden a describir.

2. **HECHOS:**

Mediante radicado No. 79608 de fecha 15 de mayo de 2014, el Centro de Atención Laboral (CAL), el señor JOSE ESTEBAN RINCON SANCHEZ, Presidente de UNITRAPELPAK, presento ante el Ministerio del Trabajo querella administrativa en contra del PELPAK S.A, por la presunta violación al Derecho de Asociación – Libertad Sindical.

Por Auto No. 000044 del día 9 de Julio de 2014, el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección ordenó Asignar las querellas a la Inspectora de Trabajo MAYLIE HELENA CONTRERAS PITA, con el fin de adelantar la averiguación preliminar. Querellas recibidas por la Inspectora el día 15 de Julio de 2014, bajo radicado No. 116942.

El día quince (15) de Julio de 2014, la inspectora de Trabajo MAYLIE HELENA CONTRERAS PITA en cumplimiento del Auto No. 044 de 2014 del 09 de Julio de 2014 y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5, en aras de diferenciar las querellas que fueron asignadas bajo un mismo número, decidió agregar al inicial el 001. Se avocó conocimiento el día 28 de Julio de 2014.

El cinco (5) de Agosto de 2014, se informó a las partes del inicio de la Averiguación Preliminar con el fin de que ejercieran su derecho de defensa y en aras de recabar elementos de juicio suficientes para poder tomar la decisión de fondo.

El día 13 de Octubre de 2014 mediante radicado No 3302000-177788 se recibió copia del Auto No. 000054 de fecha 3 de octubre de 2014, por medio del cual se amplía lo ordenado en el Auto No. 044 de 2014 y se establece que los Coordinadores de los Grupos Internos de trabajo decidirán la primera instancia y que los Directores Territoriales conocerán en segunda instancia. Fecha de recibido por la Coordinación del grupo PIVC – RCC 23 de Octubre del año 2014.

AUTO No 424 DE 2015
(29 DE MAYO DE 2015)

"Acto Administrativo Definitivo de Primera Instancia"

Frente al Auto No. 564 de fecha 24 de noviembre de 2014, se libra comunicación al investigado mediante radicado No. 7025000-205392 del 26 de noviembre de 2014, para que comparezca a la notificación personal del Auto con el fin de evitar una nulidad. La apoderada Dra. PAOLA VANESSA MANRIQUE se notificó personalmente el 5 de Diciembre de 2014.

Mediante Auto No. 050 de fecha 29 de Enero de 2015, se aclara el encabezado del Auto de formulación de cargos No 00564 del 24 de noviembre de 2014 y mediante Auto No. 097 del 23 de Febrero de 2015, se prescindió del periodo probatorio y se dispuso correr traslado común a las partes para presentar Alegatos de Conclusión.

3. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO:

PELPAK S.A, NIT 860070605-5
Dirección para Notificación Calle 2 A No. 2-28 Barrio Barandilla, Zipaquirá-Cundinamarca.

4. ANÁLISIS JURÍDICO:

Competencia:

Es competente el Inspector de Trabajo para adelantar la Averiguación Administrativa Laboral por disposición expresa del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965 y artículo 39 de la Ley 50 de 1990 y artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio del Trabajo tienen el carácter de autoridad de policía para la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social; así mismo, en el caso de las violaciones al derecho de asociación, los funcionarios del Ministerio de Trabajo están facultados para imponer multas equivalentes al monto de cinco (5) a cien (100) salarios mínimos mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

En cuanto a la competencia, el Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, Resolución de Conflictos - Conciliación de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo ostenta la calidad de policía laboral y de seguridad social, lo cual implica que es el encargado de verificar e inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral y del sistema general de seguridad social por parte de los agentes que se vinculan por un contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades[1], y además, en caso de encontrar infracciones de dichas disposiciones, tiene la potestad para imponer sanciones pecuniarias[2].

De las Normas aplicables al caso:

El Derecho de Asociación sindical es un derecho fundamental y un derecho de libertad, de conformidad con el Art. 39 especial y 38 generales de la C.P. Se trata de un derecho humano

protegido a través del Art. 93 del C.P, su estatus como derecho humano es concreto en el No 4 del artículo 23 en unión con el artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. El derecho de Asociación Sindical está garantizado por los artículos 8 y 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

ARTICULO 354. *PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION. Modificado por el art. 39, Ley 50 de 1990.* ***El nuevo texto es el siguiente:***
1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.
2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:
a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;
b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;
c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;
d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y
e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma." (Subrayas nuestras).

Del Resultado de la Investigación

Analizada la documentación aportada por las partes se encuentra lo siguiente:

En el numeral segundo de los Hechos de la querella manifiesta la UNION DE TRABAJADORES DE PELPAK- UNITRAPELPAK, que: *"... ...surgió el pacto colectivo como respuesta de la empresa a la creación de la organización sindical y fue instaurado el día ocho (08) de mayo del año 20133 en la empresa de manera unilateral por parte del empleadores, sin que le precediera el proceso de negociación..."* Texto transcrito. Folio 1.

Desde la primera sentencia que se refirió al tema para distinguir entre pacto colectivo y convención colectiva, en casi todas se citan como fundamento de su decisión la sentencia unificadora SU-342 de 1995, la cual constituye la doctrina constitucional vigente y vinculante, para todos los jueces que hayan de fallar casos similares.

"La libertad patronal para celebrar pactos colectivos que coexistan con convenciones colectivas,

de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales. Lo dicho antes permite a la Sala establecer como regla general que la libertad de los patronos para regular a través de pactos colectivos las relaciones de trabajo, cuando estos vayan a coexistir con convenciones colectivas en la empresa, se encuentra restringida o limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En otros términos, la aludida libertad queda incólume y goza de la protección constitucional y legal, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical."[3]

En los alegatos presentados con radicado No 36210 por parte de la UNION DE TRABAJADORES DE PELPAK- UNITRAPELPAK, señalan que " *cabe anotar que en el citado expediente NO SE PRUEBA que la empresa PELPAK en cuanto al pliego de peticiones se haya ceñido a lo establecido en el artículo 481 del CST y más específicamente en el desarrollo que hacen los artículos 429 al 480 del C.S.T, en cuanto que para la celebración del pacto no se demuestra el cumplimiento de los pasos o trámites exigidos para la celebración de una convención colectiva; que por lo menos consiste en lo siguiente: Denunciar el pacto colectivo vigente..."* Texto transcrito folio 170.

Es cierto, que entre los requisitos para que se pueda proponer o negociar un **nuevo pacto colectivo**, se encuentra la denuncia. Pero cabe anotar que la denuncia siendo de primera importancia, es un acto jurídico «sine qua non» que permite la actualización de lo acordado en el pacto colectivo de trabajo, pues es la posibilidad para los trabajadores de mejorar los derechos consagrados y para el empleador la modificación de las cláusulas que ya no le resulten convenientes y por ello es absolutamente necesario por su íntima relación con la vigencia de esos acuerdos y por su vinculación estrecha con el orden público.

Sin embargo para el caso que nos ocupa la UNION DE TRABAJADORES DE PELPAK-UNITRAPELPAK en su querella No manifiesta la existencia de un Pacto Colectivo anterior, pese a lo señalado en el hecho Noveno de la querella cuando señalan "*A raíz de los diferentes y sucesivos pactos colectivos, (...)"* Texto transcrito folio 2. Sin que exista evidencia, por el contrario, da a entender a este Despacho que es el primer pacto colectivo suscrito, por lo que no es necesario el acto jurídico sine qua non.

La querella fue interpuesta el 15 de Mayo de 2014, es decir en vigencia del actual y presunto primer pacto Colectivo suscrito entre los trabajadores no sindicalizados y la empresa, del cual existe prueba documental aportada por el sindicato a folios 37-45 cuya Clausula Trigésima Tercera señala *"El presente Pacto Colectivo tendrá una vigencia de tres (3) años contados a partir del 08 de mayo del año 2013."* Texto transcrito. Folio 45.

Igualmente la empresa por intermedio de su apoderado señala que "(...) *suscribieron un pacto colectivo, luego de las diferentes reuniones que se surtieron con ocasión al mismo y que se llevaron a cabo desde mediados del mes de Abril de 2013, documento que fue depositado ante el Ministerio del Trabajo el día 10 de Mayo de 2013."* Texto transcrito folio 139.

MINTRABAJO TODOS POR UN NUEVO PAÍS

AUTO No 424 DE 2015
(29 DE MAYO DE 2015)

"Acto Administrativo Definitivo de Primera Instancia"

Para el caso que nos ocupa LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE PELPAK- UNITRAPELPAK no aporta las pruebas suficientes para evidenciar la conducta atentatoria consagrada en el ***ARTÍCULO 354. PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION. Modificado por el art. 39, Ley 50 de 1990, literal a) y b).***

En efecto, los actos Administrativos gozan de una presunción de legitimidad conforme a la cual se estima que los mismos se encuentran apegados a derecho hasta que no se demuestre lo contrario, de allí que, para enervar sus efectos correspondía a LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE PELPAK-UNITRAPELPAK allegar las pruebas necesarias, pues las partes gozan de libertad para obtener y hacer uso se todas las pruebas que sean pertinentes, no sólo de las previstas en el Código de Procedimiento Civil y el Código Civil, porque los hechos sobre los cuales se funda la querella y la decisión, debe estar demostrada con pruebas aportadas al expediente por cualquiera de los interesados.

Esto significa que el cúmulo de pruebas documentales existentes en el acervo probatorio forma una unidad, independientemente de quien las haya aportado, y como tal son examinadas y apreciadas, constituyendo de esta manera la materia probatoria sobre la que se basará la presente decisión.

Conclusión:

Por todo lo anterior, concluye este Despacho que no hay lugar a imponer sanciones en contra de la **PELPAK S.A,** como quiera que dentro del Proceso Administrativo Sancionatorio no fue posible demostrar la verosimilitud de las faltas o infracciones de parte de la empresa contra la libertad sindical, mediante el presunto uso y abuso de la figura del pacto colectivo.

En ese orden de ideas, y observándose que no existe ninguna violación al Debido Proceso, del que habla el artículo 29 de la Constitución Nacional, dentro del desarrollo de la Investigación como del Procedimiento Administrativo. En consecuencia habrá de archivarse las actuaciones desplegadas dentro de la Averiguación Preliminar.

Decisión:

Conforme a lo expuesto, LA COORDINACIÓN **DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – CONCILIACIÓN** DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,

RESUELVE:

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS

AUTO No 424 DE 2015
(29 DE MAYO DE 2015)

"Acto Administrativo Definitivo de Primera Instancia"

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente Resolución conforme a lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo **proceden los recursos de REPOSICION ante esta Coordinación y en subsidio el de APELACION ante el señor Director Territorial de Cundinamarca**, interpuestos y debidamente soportados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso, según sea el caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

KATLY JINETT COPETE HIDALGO
Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, Resolución De Conflictos – Conciliación Dirección Territorial de Cundinamarca

Elaboró/Proyectó: Mcontreras
Revisó/Aprobó: Kcopete