

Pereira, Risaralda Colombia 29 de noviembre 2023

Señor

CRISTIAN FELIPE SANTOS OSORIO
cfsanta@utp.edu.co
Pereira



**ASUNTO: Notifico aviso Resolución archivo averiguación preliminar
No. 0380 de 22 de agosto 2023
RAD:05EE2023706600100001914
QUERELLADA: UNE ETELCOMUNICACIONES**

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

Respetado Señor:

Por medio de la presente se **NOTIFICAR POR AVISO** al (a) señor (a) **CRISTIAN FELIPE SANTOS OSORIO**, Quejosa con correo electrónico cfsanta@utp.edu.co de la resolución **0380 de 22 de agosto 2023**, Por medio del cual se archiva una averiguación preliminar, Proferido por la INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Diana Milena Sanchez Florez.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (5) folios por unas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 29 al 7 de diciembre 2023, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

MARIA PATRICIA GALEANO CASTAÑO
Auxiliar Administrativa

Elaboró:
Ma. Patricia Galeano Castaño
Auxiliar Administrativa
Grupo PIVC RC-C

Revisó:
Ma. Patricia Galeano Castaño
Auxiliar Administrativa
Grupo PIVC RC-C

Aprobó
Ma. Patricia Galeano Castaño
Auxiliar Administrativa
Grupo PIVC RC-C



ID 14999023

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

Radicación: 05EE20227066100001914

Querellado: UNE EPM TELECOMUNICACIONES SA

RESOLUCION No.0380

(Pereira 22 de agosto de 2023)

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

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO ADSCRITO AL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. con NIT 900092385-9, representada legalmente por el señor Marcelo Cataldo Franco o quien haga sus veces con dirección de domicilio principal en la carrera 48 número 20-45 en la ciudad de Medellín Antioquia y correo electrónico notificacionesjudiciales@tigo.com.co de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

Mediante oficio radicado número 05EE20227066100001914 del 12 de abril de 2022, se recibe en este despacho queja interpuesta en contra del empleador UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. en la cual se expresó que dicha empresa se encuentra vulnerando derechos laborales al no reconocer periodo de vacaciones, exceder la jornada laboral, desconocimiento del descanso dominical remunerado, restringir la participación sindical, modificación términos del contrato de trabajo entre otras normas laborales. (Folio 1-2).

Mediante auto No. 558 del 19 de abril de 2022 la coordinadora del grupo de prevención, inspección, vigilancia y control del Ministerio del trabajo dirección territorial Risaralda asignó a la suscrita inspectora de trabajo para adelantar y decidir investigación en material laboral en contra de la empresa referenciada. (Folio 3).

A través del auto No. 0561 del 19 de abril de 2022 se inició averiguación preliminar en contra de la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. con NIT 900092385-9, con dirección de domicilio principal en la carrera 48 número 20-45 en la ciudad de Medellín Antioquia, ordenando la práctica de las siguientes pruebas (folio 4-5):

1. Solicitar al empleador copia del certificado de existencia y representación legal no mayor a 30 días.
2. Solicitar al empleador copia del RUT.
3. Solicitar al empleador copias de las nóminas y desprendibles de pago de salarios desde el mes noviembre de 2021 a abril del 2022, en los que se detalle ingresos, salarios, descuentos, novedades y demás relacionados de los trabajadores de la sucursal Pereira.

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

4. Solicitar al empleador copias de los pagos de seguridad social integral noviembre de 2021 a abril del 2022 de los trabajadores de la sucursal Pereira.
5. Solicitar al empleador listado de trabajadores vinculados a la empresa desde el mes de noviembre de 2021 a abril del 2022, donde se identifique nombres completos, numero de identidad, cargo, dirección, teléfono, correo electrónico, fecha de inicio del contrato de los trabajadores de la sucursal Pereira.
6. Solicitar al empleador copia de la Autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.
7. Solicitar al empleador registro de las horas extras laboradas por sus colaboradores, relacionando nombre de cada trabajador que las laboró, número de horas extras, valor, si son diurnas o nocturnas, causadas desde noviembre de 2021 a abril del 2022.
8. Practicar visita administrativa especial al interior de la empresa.
9. Las demás pruebas que sean solicitadas por el despacho y/o las que el Inspector instructor asignado estimen conducentes, pertinentes y convenientes para el esclarecimiento de los hechos materia de la presente investigación.

El acto administrativo mencionado fue debidamente comunicado a través de los oficios números 08SE2022726600100001984 08SE2022726600100001985 del 09 de mayo de 2022, como consta a folios 8 a 12 del expediente.

El día 17 de mayo del 2022, mediante correo electrónico el señor Luis Fernando Gomez Salazar, líder de asuntos internos de Une EMP Telecomunicaciones, solicita conocer la queja. (Folio 13 a 45)

El día 18 de mayo de 2022 con radicado interno número 08EE2022726600100900038, se le da respuesta al señor Luis Fernando Gomez Salazar, líder de asuntos internos de Une EMP Telecomunicaciones, (Folios 46 a 49).

El día 26 de mayo del 2022, mediante correo electrónico el señor Luis Fernando Gomez Salazar, líder de asuntos internos de Une EMP Telecomunicaciones, allega documentación. (Folio 50 a 68)

El día 22 de junio del 2022, radicado interno No. 11EE2022726600100003125 el señor Luis Fernando Gomez Salazar, líder de asuntos internos de Une EMP Telecomunicaciones, allega documentación y memoria USB. (Folio 70 a 74)

25 de enero del 2023 radicado interno No. 08SE2023726600100000331, se cita al señor Christian Felipe Santa Osorio, para rendir declaración de ampliación de la queja. (Folio 75 a 78).

El día 23 de enero del 2023 la funcionaria Wanda Yadira Ceron Ramirez, realiza visita administrativa especial a la empresa UNE EPM COMUNICACIONES, sede Pereira ubicada en la Cra 10 No. 15-30, siendo atendida por Diana Maria Echeverry asistente administrativo. (Folio 79).

Mediante auto No. 446 del 21 de marzo del 2023 la coordinadora del grupo de prevención, inspección, vigilancia y control del Ministerio del trabajo dirección territorial Risaralda reasigna a la suscrita inspectora de trabajo para adelantar y decidir investigación en material laboral en contra de la empresa referenciada. (Folio 80).

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

III. ANALISIS PROBATORIO:

Para dar inicio al análisis probatorio, es necesario conocer el origen de las actuaciones administrativas, las cuales iniciaron a raíz de una queja de la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. con NIT 900092385-9, en el que manifiesta entre otros:

"De acuerdo con los antecedentes del auto 0561, se informa que se presentó una querrela en contra de "UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. en la cual se expresó que dicha empresa se

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

encuentra vulnerando derechos laborales al no reconocer periodo de vacaciones, exceder la jornada laboral, desconocimiento del descanso dominical remunerado, restringir la participación sindical, modificación términos del contrato de trabajo entre otras normas laborales".

2. Frente a esta manifestación, se solicitó traslado de la queja, sin embargo, el despacho manifestó reserva de la misma para proteger la identidad del trabajador y una posible acción del empleador.

3. Frente a esto debemos indicar al despacho, que como podrá verificarlo en la documentación adjunta, UNE EPM TELECOMUNICACIONES cumple con todos y cada una de las obligaciones legales, contractuales y convencionales, realizando el pago de todos y cada uno de los conceptos laborales enmarcados en estas fuentes.

4. No es, ni ha sido nuestra política, perseguir a los trabajadores que reclaman lo que consideran ser sus derechos, de hecho, las puertas de la compañía están abiertas al diálogo, y por ello se realizan mesas de trabajo mensuales con las organizaciones sindicales que representan trabajadores. Para el caso particular de la ciudad de Pereira, la organización sindical Sintraemsdes cuenta con una subdirectiva, que además de tener un capítulo especial en la convención colectiva, cuenta con representantes que se sientan en estas mesas de trabajo, presentando los diferentes requerimientos de los trabajadores cuando estos tienen dudas o reclamaciones sobre sus derechos laborales.

5. Una vez se recibió la presente queja se indagó con el equipo de Business Partner (HRBP), con el fin de identificar el presunto incumplimiento de derechos laborales, horas extras, dominicales o vacaciones de alguno de nuestros trabajadores, sin encontrar requerimiento o queja de alguno de ellos.

6. Es por ello, que resulta de especial preocupación para la empresa este tipo de quejas y de allí, nuestro afán para conocer la querrela y si es del caso, tomar las medidas correctivas.

...

Una vez conocida la queja transcrita, procede el despacho a iniciar averiguación preliminar, la cual fue debidamente comunicada a la empresa y en virtud de esto, la compañía ejerciendo su derecho de defensa y contradicción presentó los días 22 de junio de 2022: Copia del certificado de existencia y representación legal. 2. Copia del RUT de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. 3. Archivo en Excel llamado "Información confidencial empleados UNE", que contiene las nóminas de los trabajadores de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. que prestan servicio en la ciudad de Pereira. Este archivo comprende el detalle de ingresos, salarios, descuentos, novedades y demás. Este archivo contiene información confidencial de cada empleado y nadie, por fuera de las personas autorizadas por la compañía conoce el mismo, por lo que solicitamos al Ministerio total confidencialidad con este archivo, esto implica que no sea compartido con ninguna persona por fuera de la entidad. De igual manera, el mismo se encuentra encriptado, y solo puede ser abierto por el funcionario con el password "Mintrabajo2022", el cual solicitamos no sea compartido. 4. Adjuntamos la carpeta denominada Planillas en la cual encontrará el pago de seguridad social de los trabajadores que prestan el servicio en la ciudad de Pereira. 5. En el archivo Excel mencionado anteriormente encontrarán con una hoja denominada "Datos Personales", en el cual está la información de los trabajadores vinculados, tales como Nombres, fecha ingreso, contrato, fecha retiro, cargo empleado, email, dirección, teléfono, sede y ciudad. 6. Adjunto resolución 033 de 2022 y 355 de 2022 mediante las cuales se autoriza el trabajo de horas extras en la compañía y la que resuelve el recurso de apelación presentado por una organización sindical. 7. En el archivo de Excel adjunto y llamado "Información horas extras", podrá encontrar el detalle de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivos laborados y pagados a cada trabajador. Este archivo también está encriptado y podrá acceder a él con la misma clave mencionada. Se informa al despacho que en la compañía existe una plataforma denominada "Workday", en la cual cada trabajador realiza el registro de las horas extras laboradas.

En complemento con las anteriores aseveraciones, este despacho verificó en las nóminas que los trabajadores reciben su salario con las respectivas novedades sin que pueda percibirse alguna violación a la normatividad laboral, a manera de ejemplo, se observa en la memoria USB folio 74.

En cuanto a las horas extras la empresa aporta las resoluciones 0033 del 14 de enero del 2022 y 0355 del 21 de febrero del 2022 de la Territorial Antioquia del Ministerio de trabajo la cual se autoriza para laborales horas extras (folios 53 a 67), frente al pago de estas horas extras se encuentran inmersas en hoja de Excel. visibles en memoria USB folio 74.

Aunado a lo ya evidenciado, se encuentra en el expediente a folio 77 la declaración juramentada del señor Christian Felipe Santa Osorio, quien expresa claramente:

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

"Sírvasse decir sus nombres y apellidos completos, documento de identificación, edad, lugar y fecha de nacimiento, residencia, estado civil, profesión y estudios que haya cursado. CONTESTO: mi nombre es CHRISTIAN FELIPE SANTA OSORIO identificado con cédula de ciudadanía No. 1.088.004.374 de Dosquebradas, nacido en Manizales el 31 de agosto de 1990, residente en el Calle 67 No.25-105 apartamento 404 Barrio Cuba, Pereira - Risaralda, teléfono 319 2265124, soltero, formación académica Ingeniero en computación y sistemas.

PREGUNTADO: informe al despacho si usted laboró para la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES y en que fechas. RESPONDIÓ: Yo empecé en el año 2009 como practicante y termine en el año 2017 como Asistente de Proyectos, en el cual desempeñe varios cargos, como son: practicante SENA, helpdesk nivel 1, asesor nivel básico, asesor nivel intermedio, auxiliar técnico y finalmente asistente de proyectos. Nunca estuve vinculado directamente por la empresa UNE EPM sino por medio de los OUTSOURCING, o empresas de servicios temporales, pero las labores las desempeñaba en las instalaciones en que anteriormente era la empresa UNE TELEFONICA DE PEREIRA, la cual absorbida por EPM UNE. Los contratos celebrados fueron por obra o labor que duraban tres meses máximo a un año. A veces me quedaba por fuera tres meses, seis meses y en ocasiones me los renovaban inmediatamente.

PREGUNTADO: Con relación a su denuncia proceda realizar una ampliación en las presuntas violaciones a sus derechos laborales. CONTESTÓ: Respecto a las vacaciones no las reconocían en tiempo debido también a la modalidad de contratación, pero si las pagaban en dinero. Pero nunca había un descanso como tal con la certeza de poder volver a la compañía a trabajar. En la desobediencia de la jornada laboral se laboraba en ocasiones mas de las 48 horas legales y fuera de eso nos descontaban de la nómina cuando no habían llamadas y disminuían la jornada laboral cuando no había productividad y nos mandaban para la casa, y eso lo descontaban de la nómina. PREGUNTADO. Manifieste al despacho si cuando laboraban mas de las 48 horas se les reconocía las horas extras. CONTESTO: Si las horas extras la pagaban. Si nos negábamos a realizar las horas extras nos decían que no queríamos trabajar. En ocasiones se laboraban dos semanas seguidas incluidos domingos, impidiéndoles descansar, aunque si los pagaron, aunque en ocasiones tocó hacer reclamos al respecto. Debido al tipo de contrato a través de EST y OUTSOURCING no podíamos afiliarnos a los sindicatos, pero el sindicato cuando hacían sus manifestaciones nos impedían desarrollar nuestras funciones, sabiendo que nosotros no teníamos ninguna garantía de asociación y defensa jurídica por parte del sindicato y mucho menos de la empresa por los modelos de contratación tercerizados. Por no ser parte del sindicato tampoco teníamos garantías de participación dentro el mismo departamento de gestión humana, que debe finalmente velar por el bienestar del empleado y de sus quejas. Respecto a los cambios de los términos del contrato me refiero a que no contábamos con estabilidad laboral, porque sabíamos que el cargo no era provisional, eran cargos que la empresa requería fijos, y abusaron de las figuras de contratación (EST y OUTSOURCING) para evadir responsabilidades laborales y fiscales. Hostigamiento y acoso laboral, se ve reflejado en la discriminación dentro de las actividades de bienestar de la empresa, ejemplo no inclusión en regalos o beneficios por no tener hijo o esposa, infraestructura para el desarrollo de las funciones no eran adecuadas, obsoletas y en muchos caso el departamento de recursos físicos se negaban a remplazar equipos que eran obsoletos o que ya no servían para desempeñar el cargo por su deterioro, en muchos caso con respuestas tan banales como "mire a ver que hace mientras tanto". Se tenían horarios para ir al baño, al imponer un tiempo máximo y se superaba se tiempo se podía incurrir en descargos laborales o descuentos de nómina.

PREGUNTADO: manifieste al despacho si las empresas con las cuales estuvo vinculado le pagaron sus salarios y prestaciones sociales. CONTESTO: En cuanto el dinero y pago si tuve algunos reclamos, pero al final respondieron.

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

PREGUNTADO: Sírvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. CONTESTÓ: Es una empresa que valoro, y la compañía es una empresa buena a la cual quisiera pertenecer, pero con las garantías legales. No tengo nada más para agregar "

Una vez analizadas la declaración del quejoso, se puede evidenciar que ha tenido vinculo laboral por medio de una EST y OUTSOURCING, mediante contrato por obra y labor determinada.

Por lo expuesto y verificando el cumplimiento en la entrega de las pruebas decretadas en el auto de averiguación preliminar No. 0561 del 19 de mayo de 2022 y al no encontrar una trasgresión verificable en el material probatorio aportado durante el trascurso del proceso, es procedente el archivo de las actuaciones administrativas desplegadas.

Se puede concluir entonces que no se encuentra respaldo en el material probatorio aportado al proceso para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio al no quedar probado lo expresado en la queja recibida, más si, con las pruebas aportadas las cuales se valoraron de acuerdo a las reglas de la sana critica, material probatorio referido que en conjunto constituyen plena prueba puesto que no se contradicen ni fueron impugnados, ni tachados, por el contrario se complementan y así desvirtúan las indicaciones hechas en la querrela, por lo que se evidencia una ausencia de sustento probatorio para formular cargos, puesto que considera el despacho que para determinar una formulación de cargos de una manera seria y coherente se necesita (además de los otros requisitos como el de la individualización) al menos de una conducta o situación que se adecúe a la normatividad laboral vigente y donde quede al menos abierta la posibilidad de su ocurrencia, esto es, que no obre prueba que la desvirtué, ni la confirme en la etapa de Averiguación Preliminar.

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

Tal y como lo indica el Manual del Inspector de Trabajo "...Es labor del Ministerio del Trabajo darle plena vigencia al cumplimiento de la legislación laboral, para hacer efectivo el ordenamiento jurídico en procura del respeto y el bienestar de los trabajadores y sus familias en todo el territorio nacional, impidiendo que se menoscabe la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, como nos lo señala nuestra Constitución Política."

Después de revisar y analizar detalladamente la etapa de Averiguación Preliminar del caso en particular, todas las Pruebas allegadas y practicadas, y determinar que todas las Actuaciones Procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad y cumpliendo lo ordenado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede este despacho a resolver la respectiva Averiguación Preliminar

Procede el despacho a transcribir las normas presuntamente violadas por la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A en cuanto a lo manifestado en la queja con radicado interno número 05EE20227066100001914 del 12 de abril de 2022, así:

La queja se basó en no reconocer periodo de vacaciones, exceder la jornada laboral, desconocimiento del descanso dominical remunerado, restringir la participación sindical, modificación términos del contrato de trabajo entre otras normas laborales, para lo cual, este despacho analizará las disposiciones relacionadas al tema en mención y las cuales se encuentran contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, así:

como lo establece el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo:

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

El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Conforme a lo expuesto anteriormente, el contrato de trabajo puede presentar diversas modalidades dependiendo de su duración, como lo establece el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo. Una de estas modalidades es el contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor como es el caso del quejoso ha tenido vínculo por medio de un Outsourcing o una temporal.

Principalmente por la naturaleza misma del contrato por obra o labor, éste no se encuentra sujeto a prorrogas ni requiere preaviso para su terminación, durará, simplemente, mientras subsista la causa que le dio origen siempre que el trabajador cumpla sus obligaciones, pero, de la misma manera, la finalización de la obra o labor para la que fue contratado produce precisamente la terminación del contrato [terminación legal].

Las vacaciones del trabajador están reguladas en el artículo 186 del código sustantivo del trabajo:

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Seguidamente, se la empresa reconoce el disfrute de las vacaciones a los trabajadores que tienen vínculo laboral directo como se demuestra en la visita administrativa especial. (observaciones: se les reconoce puntualmente los salarios y prestaciones sociales con beneficios extralegales) Folio 79.

Respecto la queja, los artículos 161 y 162 numeral 2 del código sustantivo del Trabajo y el artículo precedente el artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 de 2015, En lo que respecta a exceso de jornada laboral, considera el despacho que el empleador al estar laborando horas extras sin autorización del Ministerio de Trabajo para laborarlas establece:

Ahora y con base en lo relacionado a laborar horas extras:

"ARTICULO 161. DURACION. Modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990. **El nuevo texto es el siguiente:** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana

ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

...

2. Modificado por el artículo 10. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder lo límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro."

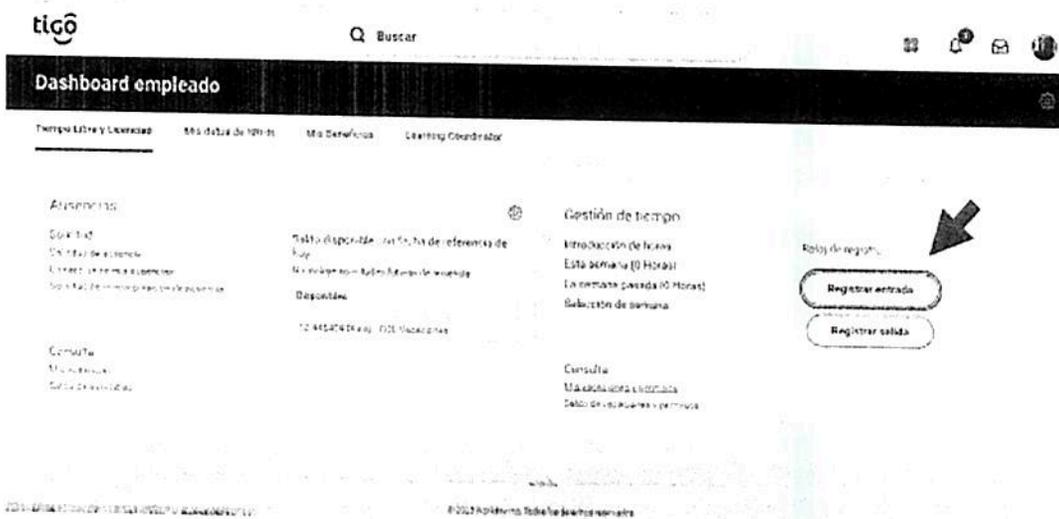
En concordancia con el artículo precedente el artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 de 2015 establece:

"Artículo 2.2.1.2.1.2. Registro del trabajo suplementario. En las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de

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

cada trabajador. en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador, firmado por aquel o por su representante. Si el empleador no cumple con este requisito se le revocará la autorización."

Es evidente para el Despacho que por parte del empleador se evidencia trabajo de horas extras, certificándose dentro del material de pruebas allegadas por el empleador, la inspección y en las resoluciones y 0033 del 14 de enero del 2022 y 0355 del 21 de febrero del 2022 de folios 53 a 67 del expediente. En la compañía existe una plataforma denominada "Workday", en la cual cada trabajador realiza el registro de las horas extras laboradas como se observa a continuación:



A su vez el Artículo 353. Derechos de asociación declara:

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Ahora bien, en el caso concreto no existe prueba suficiente que genere al menos una duda razonable en cuanto a tal conducta y tampoco se acreditó un verdadero perjuicio a la colectividad, de tal suerte, adelantar el trámite administrativo laboral resulta especialmente complejo para el despacho, Maxime cuando la conducta del querellante no aporta pruebas.

Además, se debe anotar en orden de argumentación que, para sancionar una conducta atentatoria contra el derecho de asociación sindical, es necesario comprobar el animus con el que el empleador actúa; pues este es un elemento fundamental, toda vez que revela la intención con la que obra el empleador. Pero para el presente caso, no se evidencia una conducta contraria a derecho que sea objeto de reproche, subrayando que este despacho debe ir tras una verdad procesal.

Como fue mencionado en el ítem anterior, la empresa aportó el total de documentos requeridos por el despacho sin que pudiera evidenciarse una violación a las normas trascritas, aunado a ello se cuenta con

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

la aseveración del querellante de que su situación fue solucionada, pudiendo constatar adicionalmente que la empresa paga horas extras, reconoce las vacaciones y permite el derecho de asociación de todos sus trabajadores directos de conformidad con la ley y que existen los formatos para los respectivos descuentos frente a las herramientas de trabajo.

Aunado a lo expuesto, es indispensable recordar el postulado constitucional, que aduce:

"ARTICULO 83. *Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas."*

En concordancia con este artículo, se encuentra lo establecido en el artículo 3 de la Ley 14 37 de 2011 que estipula:

"ARTÍCULO 3o. PRINCIPIOS. *Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.*

Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

..."

Los artículos citados, hacen parte del desarrollo de todas las actuaciones administrativas adelantadas por este despacho, siendo respetuosos de los principios tanto constitucionales como los contemplados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, principios rectores de esta averiguación preliminar y que con base en ellos es que se confirma que ante el cumplimiento de las normas ya expuestas es procedente el archivo de las actuaciones desplegadas.

Es necesario precisarle a la empresa EPM TELECOMUNICACIONES S.A. con NIT 900092385-9, que el presente archivo no impide que en caso de queja posterior o de oficio, es viable proceder nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes con el fin de 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.

Por lo antes expuesto el despacho considera pertinente archivar la presente Averiguación Preliminar ya que no arroja méritos para el inicio del Proceso Administrativo Sancionatorio.

En consecuencia, el suscrito inspector de trabajo adscrito al grupo de prevención, inspección, vigilancia, control y de resolución de conflictos y conciliación de la dirección territorial Risaralda

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 05EE20227066100001914 contra UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. con NIT 900092385-9, representada legalmente por el señor Marcelo Cataldo Franco o quien haga sus veces con dirección de domicilio principal en la carrera 48 número 20-45 en la ciudad de Medellín Antioquia y correo electrónico notificacionesjudiciales@tqo.com.co, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

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

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 UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. con NIT 900092385-9, Por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO 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.

ARTÍCULO CUARTO: ADVERTIR en la diligencia de notificación 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 de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira a los veintidós (22) días del mes de agosto de dos mil veintitres (2023)


DIANA MILENA SANCHEZ FLOREZ
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: Diana Milena S
Revisó: Lina Marcela V.
Aprobó: Diana Milena S

Ruta electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lvega_mintrabajo_gov_co/Documents/2023/INSPECTORES/DIANA MILENA/AGOSTO/6. RESOLUCION DE ARCHIVO DEFINITIVO UNE EPM TELECOMUNICACIONES SA.docx

