



MINISTERIO DEL TRABAJO

No. Radicado: 08SE202376110000018341
 Fecha: 2023-06-21 07:52:46 am
 Remitente: Sede: D. T. BOGOTÁ
 Depen: GRUPO DE RECURSOS Y APOYO A LA DEFENSA JUDICIAL
 Destinatario ECOPETROL
 Anexos: 0
 Folios: 1
 Al responder por favor citar este número de radicado



08SE202376110000018341

Bogotá, D.C.

Señores
ECOPETROL
REPRESENTANTE LEGAL
notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co
 Carrera 13 No. 36 -24 piso 12
 Bogota



AVISO

LA SUSCRITA AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE LA DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTA

HACE CONSTAR:

Que mediante oficio de fecha 07 de junio de 2023 con radicado de salida **número 16849**, se Cita al **Representante Legal de Ecopetrol**, con el fin de notificar personalmente del contenido de la **Resolución 2283** del 7 de junio de 2023

Que vencido el término de notificación personalmente la parte convocada, no se hizo presente, por lo tanto, en cumplimiento a lo señalado en la ley se procede a remitir el **presente aviso** adjuntándole copia completa de la Resolución en mención, proferida por el **DIRECTOR TERRITORIAL DE BOGOTA**, acto administrativo, contentivo en nueve (9) folios. Se le advierte al convocado que se considera surtida la notificación al finalizar el día siguiente a la entrega del aviso en el lugar de destino.

Atentamente

Maria Eulalia Forero Castellanos
 Auxiliar Administrativo
 Grupo de Recursos y Apoyo a la Defensa Judicial
 Dirección Territorial Bogota

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

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

**Línea nacional gratuita,
 desde teléfono fijo:**
 018000 112518
Celular desde Bogotá: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.

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 2283 DE 2023

(07 de Junio de 2023)

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

EL DIRECTOR DE LA TERRITORIAL BOGOTA

En uso de sus facultades legales, en especial la que le confiere el numeral 2º del artículo 74 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 3455 de 2021, y la Resolución No. 0296 de 9 de febrero de 2021 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante escrito radicado el 25 de octubre de 2017 bajo el No. 08SI201730000000020067, el representante legal de la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE ECOPETROL S.A. – SINPECO interpuso ante la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio de Trabajo, querrela de policía administrativa a fin de que se conminara a ECOPETROL S.A. identificada con NIT 899.999.068-1, a iniciar las conversaciones y negociaciones del pliego de peticiones presentado por el sindicato. (Folios 1 a 15)

Que con Memorando No. 08SI2017331000000021969 de 25 de octubre de 2017, el Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, trasladó por competencia el expediente radicado 08SI201730000000020067 al Despacho de la Dirección Territorial de Bogotá. (Folio 16)

Que mediante Auto de Reasignación de fecha 25 de febrero de 2021, la Coordinación del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Bogotá, comisionó a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social RCC6 ANGÉLICA MARÍA AYALA DURÁN, para adelantar la investigación del expediente Radicado No 08SI201730000000020067 de 17 de octubre de 2017. (Folios 21 a 23)

Que la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social RCC6 adscrita al Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Bogotá profirió la Resolución No. 1476 de 26 de abril de 2022 mediante la cual decidió archivar la averiguación preliminar adelantada a la sociedad ECOPETROL S.A. en virtud de la queja Radicado No 08SI201730000000020067 de 25 de octubre de 2017 presentada por la organización sindical SINPECO. (Folios 29 y 30)

Que la precitada resolución fue notificada personalmente al apoderado general de ECOPETROL S.A. el 16 de mayo de 2022, y mediante aviso al representante legal de la organización sindical SINPECO el 25 de mayo de 2022. (Folios 101 a 103)

Que inconforme con la Resolución No. 1476 de 26 de abril de 2022, mediante escrito allegado por correo electrónico el 10 de junio de 2022, el apoderado de la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE ECOPETROL S.A. – SINPECO interpuso recurso de reposición y en

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

subsidio de apelación solicitando reponer la resolución impugnada y en su lugar acceder a lo solicitado en la querrela administrativa. (Folios 104 a 114)

Que mediante la Resolución No. 4975 de 14 de diciembre de 2022 la Inspectora de Trabajo RCC 6 adscrita al Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió el recurso de reposición interpuesto confirmando la Resolución No 1476 de 26 de abril de 2022 y concediendo el recurso de apelación ante la Dirección Territorial de Bogotá. (Folios 116 a 118)

Que la precitada resolución, fue notificada personalmente a la apoderada de ECOPETROL S.A. el 14 de febrero de 2023, y al representante legal de la organización sindical SINPECO mediante aviso, el 3 de marzo de 2023, según consta en las actas de notificación. (Folios 141 y 144)

Con lo anteriormente expuesto, se hace el siguiente,

ANÁLISIS DEL DESPACHO:

De las decisiones de la primera instancia:

Dentro de la averiguación preliminar adelantada, la Inspectora de Trabajo comisionada encontró que al momento de constituirse la organización sindical SINPECO ya existía al interior de ECOPETROL S.A. una convención colectiva de trabajo con vigencia del 1 de julio de 2014 al 30 de junio de 2018, la cual fue el resultado del proceso de negociación realizado con todas las organizaciones sindicales coexistentes en la misma, bajo los parámetros del Decreto 089 de 2014.

Por ende, concluyó que la empresa ECOPETROL S.A., mal haría en negociar el pliego de peticiones presentado por la organización sindical SINPECO pues ya había negociado unas condiciones con las demás organizaciones sindicales, y en consecuencia consideró que no se configuró una conducta de negativa a negociar pliego de peticiones.

Del Recurso presentado por el apoderado de la organización sindical SINPECO

El doctor EMEL EDUARDO GUTIERREZ RODRÍGUEZ en su condición de apoderado judicial de la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE ECOPETROL S.A. - SINPECO mediante escrito enviado por correo electrónico el 10 de junio de 2022, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación, el cual fundamentó con base en los siguientes argumentos:

"A.- CONSTITUCIONALES.

1 La Carta Fundamental consagra los principios fundamentales y los fines esenciales del Estado, señalando que para la efectividad de los mismos están instituidas las autoridades de la República para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

A su turno en el art. 25 ibidem, consagra u El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

2.- De la misma manera el artículo 39 de la Constitución Política establece de manera amplia, el derecho tanto de trabajadores como de empleadores, para constituir sindicatos o asociaciones, señalando que la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos deberán sujetarse al orden legal y a los principios democráticos.

3.- Igualmente los diferentes acuerdos de la OIT, que conforman el Bloque de Constitucionalidad.

- Al confrontar el acto administrativo con las normas constitucionales antes mencionadas, es claro que dicho acto administrativo violó el Debido Proceso Administrativo que debe existir por parte de la Administración Pública con los administrados, ya que existe un procedimiento Constitucional y legal para dirimir un conflicto colectivo de trabajo derivado de la presentación de un Pliego de Peticiones de un sindicato minoritario a un empleador.

(...)

4.- Tal y como está concebido el modelo de negociación colectiva en nuestro ordenamiento jurídico, cada sindicato tiene autonomía para suscribir sus propias convenciones colectivas de trabajo, contenido legal que ha sido considerado reiteradamente como constitucional por el máximo de órgano de cierre de la jurisdicción constitucional; en entre otros pronunciamientos, en sentencia C-063-2008, en la que se advirtió que si bien es cierto en los instrumentos internacionales como el convenio 154 y la recomendación 163 de la OIT, se habilita a reconocer al sindicato más representativo para la suscripción de una convención colectiva, ello solo puede tener cabida, en la medida que se respete la autonomía de cada organización sindical. Fue por la razón, que al declararse inexecutable los numerales 2 y 3 del artículo 26 del Decreto de 1965, se razonó:

(Un) argumento representado a favor de la declaración de la constitucionalidad consiste en que, frente a una situación de coexistencia de sindicatos en una misma empresa, como manifestación plena, democrática y pluralista, dicha empresa no podrá estar adelantando negociaciones múltiples, simultáneas o diferidas a lo largo del año calendario, cada vez que un sindicato que posea uno o dos afiliados pretenda vulnerar las mayorías democráticas para generar pequeñas negociaciones atomizadas. De otra parte, se agrega que a nivel de empresa debe existir "seguridad jurídica", en relación con el tipo de relaciones laborales y que en una empresa solo hay una convención colectiva de trabajo con vigencia plena.

La Corte no comparte tales aseveraciones por cuanto considera que la exclusión del ordenamiento jurídico de la norma acusada no habría de conducir a la atomización de las negociaciones y al desmedro de la seguridad jurídica de las relaciones laborales, ya que no se trataría de multiplicar las negociaciones y las convenciones en función del número de sindicatos coexistentes, sino de asegurar la participación directa de cada uno de tales sindicatos en las negociaciones que conduzcan a la suscripción de la correspondiente convención colectiva de trabajo.

(...)

-Es así, que, en consonancia de tal exegesis, la Sala de Casación de Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al acoplarse al nuevo panorama normativo, concluyó, en lo que ha sido su postura desde el año 2008; con la sentencia del 29 de abril de dicho año Rad. 33988, que para todos los efectos legales cada sindicato tiene derecho a una titularidad propia dentro del conflicto colectivo y a obtener un resultado propio que no es otro que la suscripción de la convención colectiva o laudo arbitral. Sobre el particular, en el citado pronunciamiento se dijo:

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

El nuevo panorama que hoy se muestra para asuntos como el analizado, ante la decisión de inexecutableidad proferidas por la Corte Constitucional, indica que en materia de representación sindical y para los efectos de la negociación y de la contratación colectiva, cada sindicato la tiene por sí mismo y ello supone que tienen titularidad y legitimidad para promover y llevar hasta su terminación un conflicto colectivo económico....

Ello implica, consecuencialmente, que, en las demás etapas del conflicto colectivo, los sindicatos minoritarios tienen la legitimación para actuar por sí solos y naturalmente para obtener el resultado, que no es otro que la suscripción de la convención colectiva de trabajo o en su defecto la expedición del laudo arbitral, a efecto de lograr su mejoramiento económico y social como dispositiva protegida por el artículo 55 de la Carta Política.

B.- LEGALES.

(...)

3.- Con la expedición del Acto Administrativo por parte del Ministerio de Trabajo que se solicita REVOCAR, el Ministerio de Trabajo, desconoció el axioma de la CONFIANZA LEGITIMA, ya que soslayó las normas del Código Sustantivo de Trabajo.

Sobre la Confianza Legítima nuestra H. Corte Constitucional ha manifestado.

"Por su parte, el principio de confianza legítima busca proteger al administrado frente a las modificaciones intempestivas que adopte la administración, que afecten situaciones respecto de las cuales, si bien el interesado no tiene consolidado un derecho adquirido, si goza de razones objetivas para confiar en su durabilidad, de manera que no le es dado a las autoridades desconocer abruptamente la confianza que su acción u omisión había generado en los particulares, máxime cuando ello compromete el ejercicio de sus derechos fundamentales". T-248/08

4- El Acto administrativo base del presente recurso, tiene un defecto sustantivo y una violación directa de la Constitución Política, por cuanto dicho Acto Administrativo desconoce normas de Rango Constitucional, legal y jurisprudencial de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia sala de casación Laboral.

5.- La H. Corte Constitucional, acerca del postulado de la favorabilidad en laboral así se ha pronunciado:

"El juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es el seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica. Es forzoso que el fallador entienda la norma de manera que la opción escogida sea la que beneficie en mejor forma y de manera más amplia al trabajador, por lo cual, de acuerdo con la Constitución, es su deber rechazar los sentidos que para el trabajador resulten desfavorable u odiosa. El Juez no puede escoger con libertad entre las diversas opciones por cuanto ya la constitución lo ha hecho por él y de manera imperativa y prevalente". (Corte Constitucional M. P. Dr. José Gregorio)

6.- El Acto Administrativo base del presente recurso violó el principio de igualdad a la organización sindical SINPECO, ya que la mayoría de los sindicatos con quien firmó Convención Colectiva de Trabajo son minoritarios en la empresa ECOPETROL S.A, razón por la cual debe aplicarse en toda su integridad

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

la sentencia C-063 de 2008 de la H. Corte Constitucional.

Al violar el principio de igualdad por parte de la sociedad ECOPETROL S.A, el Ministerio de Trabajo igualmente violó dicho principio constitucional al no acceder a OBLIGAR a ECOPETROL S.A, a negociar el Pliego de Peticiones presentado por SINPECO en el año de 2017, sobre el principio de igualdad la H. Corte Constitucional en sentencia SU-432/15, en un caso similar manifestó:

58. El principio de igualdad ordena —entre otras cosas— dar un trato igual a situaciones o sujetos ubicados en idéntica situación; un trato semejante a quienes se hallan en condiciones semejantes; y un trato diverso a quienes se encuentran en distintas circunstancias fácticas. La igualdad, las semejanzas y las diferencias deben evaluarse desde un punto de vista jurídicamente relevante y, generalmente, el juez se ve obligado a ponderar el "peso" de las igualdades y las diferencias antes de concluir si está determinado un trato igual, semejante o diverso. La aplicación del precedente, ligada al principio de igualdad, plantea similares exigencias al operador jurídico."

De las conclusiones del Ad quem

Analizados los argumentos del apoderado, el Despacho considera que le asiste parcialmente la razón toda vez que, si bien la existencia de una convención colectiva vigente no puede convertirse en un obstáculo para que se active un nuevo conflicto con organizaciones de carácter minoritario como lo ha establecido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reciente jurisprudencia, lo cierto es que, para la fecha en que se presentó el pliego de peticiones regía el Decreto 089 de 2014¹, el cual procura la unificación de pliego de peticiones de las organizaciones sindicales minoritarias a fin de ser representados por una comisión negociadora para resolver el conflicto colectivo de trabajo ante el empleador.

Sustenta el apoderado en su recurso, que el acto administrativo impugnado vulneró principios constitucionales tales como el artículo 29 y 35 de la Constitución Política, relacionados con el derecho al trabajo y el derecho a la asociación sindical, así como el debido proceso administrativo, porque la primera instancia aplicó una norma que debió no haber aplicado.

Señala también que la resolución impugnada vulneró fundamentos legales, tales como el acceso a la administración de justicia, confianza legítima, favorabilidad laboral, igualdad y negociación colectiva, por no conminar a la sociedad ECOPETROL S.A. a negociar el pliego de peticiones presentado por la organización sindical SINPECO el 4 de septiembre de 2017.

Por último, trae a colación reciente jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la cual establece la pluralidad convencional, lo cual significa que la existencia o vigencia de una convención colectiva, no es obstáculo para que otra organización sindical presente un pliego de peticiones y con el se promueva un procedimiento de negociación colectiva que dé lugar a otro acuerdo colectivo de trabajo.

En relación con estos argumentos de disenso, encuentra esta instancia que no es cierto que el acto o resolución impugnada haya vulnerado principios como el derecho al trabajo o a la asociación sindical, pues en la resolución no se resolvió ninguna controversia jurídica, o se impidió la conformación del sindicato, que son las finalidades que proclaman estos principios constitucionales.

¹ "Por el cual se reglamentan los numerales 2 y 3 del artículo 374 del CST"

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Tampoco se vulnero el proceso administrativo, por aplicarse una norma que no debió haberse aplicado, pues los funcionarios del Ministerio del Trabajo no aplicamos normas, ya que no resolvemos controversias jurídicas ni declaramos derechos individuales.

Ahora y frente a los señalamientos del apoderado referente a que, en la resolución, se vulneraron principios legales como el acceso a la administración de justicia, favorabilidad laboral e igualdad

Señala también que la resolución impugnada vulneró fundamentos legales, tales como el acceso a la administración de justicia, confianza legítima, favorabilidad laboral, igualdad y negociación colectiva, por no conminar a la sociedad ECOPETROL S.A. a negociar el pliego de peticiones presentado por la organización sindical SINPECO el 4 de septiembre de 2017.

Para el Despacho no son de recibo dichos señalamientos, debido a que una resolución del Ministerio del Trabajo no puede de ninguna manera impedir el acceso a la administración de justicia, o impedir que la justicia surta los trámites procesales respetando el debido proceso, es decir, encuentra esta instancia que no hay ninguna relación entre las decisiones tomadas en sede administrativa y las actuaciones o decisiones a las que llegue la justicia ordinaria, como lo alega el recurrente.

Así mismo, no encuentra el Despacho la vulneración de fundamentos legales como la favorabilidad laboral y la igualdad, pues dichos principios solo pueden ser aplicados por un juez, al interpretar la ley que debe aplicar para resolver una controversia jurídica, situaciones para las cuales de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del CST, no tenemos ninguna competencia.

Ahora bien, y en relación a la manifestación del recurrente relativa a que hubo una vulneración del derecho a la negociación colectiva porque la primera instancia no conminó a ECOPETROL S.A. a negociar el pliego de peticiones presentado por la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE ECOPETROL – SINPECO el 4 de septiembre de 2017, observa el Despacho que para la época de los hechos no había pronunciamiento de las altas cortes que aclarara el tema de la posibilidad de recibir un pliego de peticiones mientras seguía vigente una convención colectiva suscrita con la mayoría de los sindicatos existentes en la empresa.

Contrario a ello, la única disposición normativa que orientaba al respecto de cómo proceder en esos casos, era el Decreto 089 de 2014, el cual propendía por la presentación de un pliego unificado de peticiones que representara a todos los sindicatos minoritarios, así:

"Artículo 1°. Cuando en una misma empresa existan varios sindicatos, estos, en ejercicio del principio de la autonomía sindical, podrán decidir, comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical.

Si no hubiere acuerdo, la comisión negociadora sindical se entenderá integrada en forma objetivamente proporcional al número de sus afiliados y los diversos pliegos se negociarán en una sola mesa de negociación para la solución del conflicto, estando todos los sindicatos representados en el procedimiento de negociación y en la suscripción de la convención colectiva.

Los sindicatos con menor grado de representatividad proporcional al número de sus afiliados tendrán representación y formarán parte de la comisión negociadora.

Parágrafo 1°. La prueba de la calidad de afiliado a uno o a varios sindicatos, se determinará aplicando las reglas contenidas en el Decreto 2264 de 2013.

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Parágrafo 2°: En las convenciones colectivas de trabajo y en los laudos arbitrales, deberán articularse en forma progresiva, las fechas de vigencia, con el objeto de hacer efectiva en el tiempo, la unidad de negociación, unidad de pliego o pliegos y de convención o laudo.” (Subrayado fuera de texto)

Advierte el Despacho, que solo con reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia se aclaró de fondo este tema y se sentó un precedente jurisprudencial que establece las reglas para presentar un pliego de peticiones cuando existe una convención colectiva vigente con otras organizaciones sindicales.

En la sentencia SL415 – 2021, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia estableció lo siguiente:

En tal sentido, la Corporación ha indicado que así exista una convención colectiva de trabajo con un sindicato mayoritario, esto no puede ser un obstáculo para que se active un nuevo conflicto colectivo con organizaciones de carácter minoritario «en la medida que, con independencia de si sus afiliados tienen la calidad de multifiliados, cada sindicato puede promover una negociación colectiva y pretender la suscripción de un acuerdo colectivo» (CSJ SL3491-2019). Por tanto, no es necesario que el instrumento colectivo con la organización de trabajadores mayoritaria sea denunciado para que surja el conflicto colectivo con una de carácter minoritario.

(...)

En síntesis, en nuestro ordenamiento el derecho a la libertad sindical implica: (i) la multifiliación sindical, que traduce la posibilidad que los trabajadores puedan estar vinculados a varias asociaciones sindicales de manera simultánea; (ii) la pluralidad sindical, esto es, que en una empresa pueden coexistir diferentes sindicatos, sin importar su naturaleza o clase; (iii) la autonomía de cada organización sindical para proponer y desarrollar la negociación colectiva sin que estén atadas a lo logrado por otros sindicatos, y (iv) la coexistencia de convenciones colectivas del trabajo cuya aplicación está mediada por la favorabilidad al trabajador, desde que se aplique en su integridad.” (Subrayado fuera de texto)

Con base en este precedente jurisprudencial, queda claramente establecido que una empresa no puede negarse a recibir un pliego de peticiones con el argumento de que ya existe una convención colectiva vigente suscrita con otros sindicatos, pues pueden coexistir convenciones colectivas en una misma empresa.

No obstante, y a pesar del anterior pronunciamiento jurisprudencial, no puede esta instancia acceder a la petición del recurrente, acerca de reponer o revocar la resolución impugnada y en su lugar ordenar apertura de una investigación o la imposición de una sanción a ECOPETROL S.A., por cuanto conforme a la época en que tuvieron lugar los hechos objeto de la queja, es evidente la configuración de una caducidad de la facultad sancionatoria.

El artículo 52 de la Ley 1437 de 2011 – CPACA, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 52. CADUCIDAD DE LA FACULTAD SANCIONATORIA Salvo lo dispuesto en leyes especiales, la facultad que tienen las autoridades para imponer sanciones caduca a los tres (3) años de ocurrido el hecho, la conducta u omisión que pudiere ocasionarlas, término dentro del cual el acto administrativo que impone la sanción debe haber sido expedido y notificado.”

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Observa el Despacho, que el 17 de octubre de 2017 la organización sindical SINPECO interpuso ante el Ministerio del Trabajo querrela en contra de ECOPETROL S.A., por la negativa a negociar el pliego de peticiones presentado por el sindicato el 4 de septiembre de 2017.

Así las cosas, y conforme a la norma transcrita, hasta el 4 de septiembre de 2020 el Ministerio del Trabajo tenía la oportunidad legal para investigar las conductas endilgadas en la querrela e imponer una sanción a la sociedad ECOPETROL S.A., por la presunta negativa a negociar.

En consecuencia, no es viable que casi seis (6) años después de la ocurrencia de los hechos, este Despacho ordene al Grupo de Trabajo competente la formulación de cargos a la sociedad ECOPETROL S.A., toda vez que es evidente la configuración de la caducidad de la facultad sancionatoria en este caso en particular.

Sin embargo, este Despacho exhorta a la sociedad ECOPETROL S.A., a que en adelante no se niegue a recibir el pliego de peticiones presentado por una organización sindical minoritaria con el argumento de que ya existe una convención colectiva vigente, pues como ya lo ha sentado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es legalmente posible la coexistencia de convenciones colectivas.

De conformidad con lo anteriormente expuesto esta Dirección Territorial,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la decisión de la Resolución No 1476 de 26 de abril de 2022, mediante la cual la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social RCC6 adscrita al Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Bogotá resolvió ARCHIVAR la averiguación preliminar adelantada a la sociedad ECOPETROL S.A. con ocasión de la querrela Radicado No. 20067 de 25 de octubre de 2017, presentada por la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE ECOPETROL S.A. - SINPECO; de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas el contenido de la presente resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, así:

Al representante legal de la sociedad ECOPETROL S.A. en la dirección de notificación judicial: Carrera 13 No. 36-24 Piso 12 en la ciudad de Bogotá, o al correo electrónico: notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co.

Al representante legal de la organización sindical SINPECO en la dirección: Calle 56 No. 17-03 Torre 1 Apto 202 Conjunto Portal del Cocli en la ciudad de Neiva (Huila), o al correo electrónico: geluza10@hotmail.com

Al apoderado de la organización sindical SINPECO en la dirección: Avenida Jiménez No. 4-70 Oficina 308 en la ciudad de Bogotá, o al correo electrónico: emelguter@yahoo.com

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

ARTICULO TERCERO: REMÍTIR el expediente al Grupo Interno de Apoyo a la Gestión de la Dirección Territorial Bogotá, para su notificación y demás trámites pertinentes.

ARTICULO CUARTO: ADVERTIR que contra la presente resolución no procede ningún recurso.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

PABLO EDGAR PINTO PINTO

Director Territorial Bogotá

Proyectó: Janneth M.

Revisó: I. Manjarres 

