

7250001 - 043 006021

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Villavicencio, 11 NOV 2016

URGENTE


Abogada
MARIA JULIANA GUZMAN OSORIO
Apoderada de GPP SALUDCOOP
CL 102 A 46 32
Bogotá DC

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución No.0249 del 07 de octubre de 2015.

Por medio de este **AVISO**, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se le Notifica el contenido del Auto del asunto, expedida por la doctora NUBIA LUCIA ARIZA TOVAR / Coordinadora - Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos Conciliaciones / Dirección Territorial Meta, Relacionada Con Radicado 2033 del 10.04.15. Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible realizar la Notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los Artículos 67 y Siguietes del mismo Código.

Contra el acto notificado proceden los recursos de Reposición ante este. Se advierte que esta notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la fecha de entrega de este aviso en la dirección de destino, Se adjuntó copia íntegra del Acto Administrativo.

Atentamente,



NUBIA LUCIA ARIZA TOVAR
Coordinadora Grupo Prevención, Inspección Vigilancia, Control

Anexos: Cuatro folios.

Copia:

Transcriptor: Myriam C.
Elaboró: Myriam C.
Revisó/Aprobó: Nubia Lucia A.
Ruta electrónica: C:\Users\EquipoMetal\Desktop\DOCUMENTOS MYRIAM\GIVCIGVC / NOTIFICACION POR AVISO 2015

291



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 249 DE 2015

(7 DE OCTUBRE DE 2015)

“Por la cual se resuelve un recurso de reposición”

LA COORDINADORA DEL GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS-CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL META

En uso de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas en el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley Código Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución 2143 de 2014, y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO

Que mediante resolución No 138 del 2 de junio de 2015 la Coordinadora de Grupo de Prevención IVC Resolución de Conflictos – Conciliación se resolvió en su **Artículo Primero, SANCIONAR** a la empresa denominada **GPP SALUDCOOP**, con la suma de DOSCIENTOS DOS MILLONES NOVECIENTOS SETENTA MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$202.970.250.00) equivalentes al monto de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada día de mora, liquidado a la fecha de proferido el acto administrativo, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), ubicado en el Kilómetro 1 Vía Acacias de la ciudad de Villavicencio, de conformidad con lo señalado en los numerales 1 y 2 del Artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 27 del Decreto Ley 2351 de 1965, y en su **Artículo Segundo, CONMINAR** a la empresa **GPP SALUDCOOP**, para que una vez notificado el acto administrativo, diera inicio a las conversaciones de la etapa de arreglo directo señaladas en el Artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 27 del Decreto Ley 2351 de 1965, so pena de continuar imponiendo las sanciones establecidas en el mencionado Artículo.

Que mediante escrito radicado ante esta Dirección Territorial con el número 03404 del 18 de junio de 2015 (Folios 150 a 162), dentro del término legal señalado por el Artículo 76 s.s., del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, la doctora MARIA JULIANA GUZMAN OSORIO, actuando en calidad de apoderada de la empresa GPP SALUDCOOP, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la citada resolución, cuyo fundamento es el siguiente:

“En virtud de los hechos mencionados anteriormente es clara la procedencia del Recurso de Reposición y en subsidio de Apelación que interpongo mediante el presente escrito, y que se encuentran establecidos en la Ley 1437 de 2011, que en su artículo 74 dispone que contra los actos administrativos proceden los recursos de reposición para que la persona que expidió la decisión en el presente caso revoque la sanción impuesta, o en su defecto, el recurso de apelación con el fin de que el superior jerárquico administrativo o funcional sea quien revise y si es el caso revoque la Resolución proferida.

Así mismo, la mencionada Ley dispuso en el artículo 76 que los mencionados recursos “deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella...”, por lo que el recurso que hoy interpongo como apoderada de IAC GPP SALUDCOOP se ha realizado dentro de los términos

La negociación colectiva constituye un mecanismo de participación de los trabajadores en decisiones que tienen que ver en los ámbitos de la empresa, su principal finalidad es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores que se encuentran afiliados a una Organización Sindical.

En desarrollo de este principio se ha establecido el régimen de la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores, quienes representados generalmente por un sindicato discuten los puntos contenidos en un pliego de peticiones relativos a mejorar las condiciones de trabajo y de empleo.

En nuestra legislación, el concepto de negociación colectiva tiene una connotación amplia pues hace referencia a:

1. El surgimiento de un conflicto colectivo de trabajo y la correspondiente iniciación de conversaciones
2. El agotamiento de la etapa de arreglo directo—arts. 432 a 436 CST
3. La eventual declaratoria y desarrollo de la huelga—arts. 444 a 449 CST
4. El procedimiento de arbitramento—art. 452 a 461 del CST
5. El armbio a un acuerdo y la suscripción de una convención o pacto colectivo—Título III CST

La Constitución Política en el artículo 53 señala: "Los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna". Así que, los fundamentos legales de la negociación colectiva están incluidos en los Convenios 98 y 154 y en las Recomendaciones 91, 94, 113, 151, 159 y 163 de la OIT debidamente reconocidos.

En el ámbito de la empresa la negociación colectiva representa un importante mecanismo para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores:

- Permite fijar condiciones de trabajo.
- Es un vehículo de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.
- Participación en la toma de decisiones sobre materias laborales y en la fijación de las condiciones de trabajo.
- Es un método e instrumento para el tratamiento y resolución de conflictos laborales al generar el espacio y los procedimientos para que cada parte presente a la otra los fundamentos que apoyan sus posiciones y demandas.
- Se considera un mecanismo de autoprotección de los trabajadores: rol principal de defensa con el fin de lograr el reconocimiento de condiciones de trabajo dignas.
- Es el componente de protección de los empleadores: atenúa el impacto de la determinación unilateral de tarifas salariales e impone condiciones de competencia sobre la base de unos estándares laborales mínimos.

Desde el ámbito sindical es un instrumento:

- Para la defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores:
- Favorece el levantamiento de los estándares laborales mínimos establecidos en la legislación.
- Se proyecta al ámbito de la formación profesional, hacia el dominio de nuevas tecnologías y procesos.

Nuestro Código Sustantivo del trabajo (sic) en su artículo 429 señala el procedimiento para la negociación colectiva, pero de manera general podemos establecer las etapas de negociación previstas en nuestra legislación, las cuales son dos: una denominada "arreglo directo" y otra de carácter indirecto "arbitramento".

Etapas de la Negociación: La negociación colectiva se inicia con la presentación del Pliego de Peticiones. De acuerdo con el artículo 374 del CST sobre otras funciones de los sindicatos, les corresponde presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo; y complementa el artículo 376 al establecer que la asamblea del sindicato tiene entre otras, como atribución exclusiva, la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los empleadores a más tardar dos (2) meses después. La ley no define qué es un pliego de peticiones, pero la norma establece que en él

Se ha vulnerado el derecho a la defensa y al debido proceso, cuando la Coordinadora impuso sanción sin haber adelantado el procedimiento establecido para ello, puesto que tan solo adelantó averiguación preliminar sin llevarse a cabo el procedimiento establecido para ello en el artículo 47 de la ley 1437 de 2011, como lo era profertir pliego de cargos, en donde el encartado podía ejercer el derecho a la defensa, pronunciándose frente a cada uno de los cargos imputados, y solicitando y aportando las pruebas pertinentes y conducentes para evitar la sanción impuesta.

Pues bien, craso error de la Señora Coordinadora, por cuanto invocó para sancionar la ley 1437 de 2011 pero no adelantó las etapas concernientes para la imposición de la sanción, aceptando por cierto sin serlo lo que adujo única y exclusivamente la parte querellante.

Es claro que en el derecho sancionatorio, no se permite la imposición de multas, sin que previamente se haya agotado en su integralidad el proceso sancionatorio establecido por la ley.

VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD,

La sanción debe corresponder a la gravedad de la supuesta vulneración de la norma, quiere lo anterior indicar, que la calificación de la falta administrativa cometida debe corresponder a la real gravedad de la misma, no por simple capricho del fallador se debe calificar la falta, sino que por el contrario esa evaluación debe estar acorde con los hechos probados realmente, y si en realidad la vulneración existió.

En el caso en concreto, el funcionario de conocimiento ha indicado que se ha vulnerado el artículo 433 del CST e impuesto una sanción de DOSCIENTOS SEIS MILLONES DE PESOS (\$206.000.000), desconociendo totalmente la proporcionalidad que debe existir entre los hechos y el resultado obtenido de los mismos, sin tener la consideración los hechos que demuestran que vulneración a la norma no existió y por lo tanto la sanción impuesta es totalmente desproporcionada, puesto que mi prohibada no se ha negado en ningún momento a negociar con la organización sindical querellante, que es por el contrario el sindicato quienes se han negado a suscribir las actas pertinentes de inicio de la etapa de arreglo directo con la empresa, situación frente a la cual hoy día nos estamos viendo perjudicados por la imposición de una multa tan desproporcionada.

Fundamento Jurisprudencial.

Corte Constitucional

Sentencia C-285 de 1997

"En un Estado de derecho el poder punitivo tiene unos límites dados por el principio de proporcionalidad, en virtud del cual la graduación, en abstracto y en concreto, de la sanción, debe hacerse de acuerdo con la gravedad del injusto, y el grado de culpabilidad. Según el primer criterio, la intervención del derecho penal se dirige a sancionar las conductas lesivas de los bienes jurídicos que se estiman más valiosos, teniendo en cuenta que el hecho punible, además de lesionar una sociedad determinada. El grado de culpabilidad, por su parte, involucra consideraciones acerca de la intencionalidad del hecho, esto es, de la conciencia y voluntad presentes en su realización, en virtud de las cuales se considera que la persona habría podido actuar de otra manera."

NO HAY ANTIJURIDICIDAD EN EL PROCESO DE LA REFERENCIA.

Concepto.

Una conducta es antijurídica, aplicando la normatividad penal permitida en materia disciplinaria (artículo 375 del Código Penal) y de conformidad con el artículo 4 del Código Penal, cuando la misma siendo típica, es decir descrita en la normatividad sancionatoria como contraria a los intereses del Estado, lesiona o pone en peligro los bienes jurídicos tutelados, sin que tal comportamiento se encuentre amparado por alguna de las causales de justificación. Por consiguiente es antijurídica una conducta típica realizada sin defensa alguna.

Una vez examinada la demanda de nulidad de la multa impuesta, se encuentra que no se allega prueba sumaria de que esta suma se hubiera consignado a órdenes del Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", como lo establece la norma ya señalada. Traemos a colación la Sentencia C-741 de 2013, que como ya se ha manifestado, sobre la consignación previa de la multa, señala lo siguiente:

"CONSIGNACION PREVIA DE MULTA COMO CONDICION PARA INTERPONER RECURSOS CONTRA SANCIÓN IMPUESTA A EMPLEADOR QUE ELUDE CONVERSACIONES EN ETAPA DE ARREGLO DIRECTO EN UN PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA-

Para esta Corte, la exigencia hecha al interesado en impugnar el acto administrativo que impone la multa, en nada desconoce el núcleo esencial de su derecho al debido proceso, pudiendo éste- el patrono- fácilmente evitar la imposición de la sanción, si recibe a los trabajadores en el término consagrado. El objeto que pretende resguardar la norma, explica y sustenta en forma fehaciente la imposición de la carga adicional que para el ejercicio de los recursos de la vía gubernativa debe soportar el empleador como consecuencia del incumplimiento de sus deberes en relación con el derecho a la negociación colectiva, consagrado constitucionalmente en el artículo 55. Cabe además recordar que la jurisprudencia ha declarado la constitucionalidad de este tipo de cargas procesales y ha señalado que su racionalidad depende de las exigencias hechas a cada una de las partes y de conformidad con los fines buscados por el legislador al establecer las formas propias de cada juicio. Por ejemplo, como se describió en la parte considerativa, ha admitido la exigencia del pago de los cánones de arrendamiento adeudados para que el demandado sea oído en los procesos de restitución de inmueble arrendado- Sentencia C-070 de 1993, C-056 de 1996 y C-122 de 2004-, la necesidad de prestar caución para solicitar el levantamiento de embargos y secuestros - Sentencia C-095 de 2001-, el establecimiento como requisito de procedibilidad en la jurisdicción contenciosa de la presentación del comprobante de consignación previa a manera de depósito judicial o la caución, de créditos tributarios o créditos definitivamente liquidados a favor del tesoro público - Sentencia C-319 de 2002-, entre otros. Así las cosas, es constitucionalmente admisible que el legislador adopte medidas tendientes a proteger al trabajador dentro de los procesos de negociación colectiva, que como lo ha reiterado la legislación y la jurisprudencia constitucional, es la parte más débil de la relación laboral, quien, por ende, requiere de una especial protección del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución Política. En efecto, es a través de dichas medidas como el legislador puede compensar de manera real, la desigualdad existente entre el trabajador y el empleador, en razón no sólo de su situación económica, sino por la subordinación propia del contrato de trabajo. La norma acusada busca que el empleador no evite ni apace la negociación colectiva, una vez presentado el pliego. Así las cosas, antes que vulnerar el principio de igualdad, la expresión acusada se ajusta a lo dispuesto en el artículo 13 Superior, según el cual es deber del Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva." (El resaltado y subrayas del Despacho.

Resulta claro entonces para este Despacho, que la Empresa GPP SALUDCOOP incurrió en una actitud omisiva al no pagar como lo establece el numeral 2 del Artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, la sanción impuesta por su negativa al inicio de las conversaciones del pliego de peticiones, y con el fin de que sus recursos no fueran rechazados en ninguna de las instancias a las que tenía derecho, ya que como puede observarse en el cuerpo de la Resolución 138 de 2015, específicamente en su Artículo 3°, este requisito fue señalado al recurrente con el fin de que diera cumplimiento al mismo y en aras de garantizar no sólo el debido proceso, sino igualmente el que el recurrente tuviera el real acceso a que su recurso fuera estudiado y desatado.

472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> No Existe Número
		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> No Reclamado
		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> No Contactado
		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Apartado Clausurado
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Fuerza Mayor		
<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> No Reside	Fecha 1: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2015	Fecha 2: DIA	MES
Nombre del distribuidor:	Nombre del distribuidor:		
CC: 1022340320	CC:		
Centro de Distribución: 980	Centro de Distribución:		
Observaciones:	Observaciones:		
CASA EQUINAXA			



-06113
 17 NOV 2015