



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 004172

(10 OCT 2019)

“Por medio de la cual se resuelve un archivo en Averiguación Preliminar”

La Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, en uso de sus facultades legales y en especial las establecidas en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 31 del Decreto 4108 de 2011, la Resolución 2143 de 2014, la Ley 1437 de 2011, la Ley 1610 de 2013, y las demás normas concordantes

CONSIDERA

ANTECEDENTES FÁCTICOS

Mediante radicado 16011 de 7 de marzo 2017, presentado por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS, CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO, PETROQUIMICAS Y SIMILARES - SINDISPETROL**, con NIT. 900.064.602-3, en contra de **ECOPETROL S.A.** NIT.899.999.068-1, por cuanto existe una presunta vulneración a las normas de carácter laboral. (fls 1-12,14-34)

Manifiesta el radicado en síntesis, lo siguiente:

“...Para el año 2014 se llevó a cabo un proceso de negociación colectiva con ECOPETROL S.A., en aplicación del Decreto 089 de 2014.... Se estableció de manera concreta un título convencional dirigido a la estructura y funcionamiento de esta organización sindical, incluyéndose entre otra serie de aspectos, los relacionados a la temática de permisos sindicales para el funcionamiento de la organización sindical.... Se tiene que SINDISPETROL tiene registrado ya varios casos en los que ha solicitado permisos sindicales a favor de sus dirigentes sindicales para que estos atiendan situaciones propias de la organización y ECOPETROL S.A. ha negado en varias ocasiones el permiso bajo la aplicación procedimientos impositivos y unilaterales....”

ACTUACION PROCESAL

1. Mediante Auto de Asignación No. 01416 de 7 de julio de 2017, se comisiona a la Inspección Doce de Trabajo, para **ADELANTAR AVERIGUACIÓN PRELIMINAR Y/O CONTINUAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO**, en concordancia con la Ley 1437 de 2011 y Ley 1610 de 2013, contra **ECOPETROL S.A.**, con el fin de verificar si existen presuntas violaciones a la ley laboral consagrado en el C.S.T. (fl 16)
2. La Inspección a cargo avoca conocimiento de la averiguación preliminar mediante Auto de fecha 21 de julio de 2017 (fl 38)
3. Con oficio 4539 de 16 de agosto de 2017, la Dirección Territorial de Bogotá, requiere a la empresa **ECOPETROL**, el aporte de la respuesta dada al querellante (fl 39)
4. Con radicado 3028 de 22 de agosto de 2017, la querellada **ECOPETROL S.A.** aporta prueba de la respuesta dada al querellante, en un folio (fls 40-192)

RESOLUCION No.

004172

DE 19 DE 2014

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual resuelve un archivo en Averiguación Preliminar contra ECOPETROL S.A."

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Tratándose de aspectos de competencia del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, los Inspectores de Trabajo y seguridad social, tendrán el carácter de policía administrativa laboral, encargados de verificar e inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral y del sistema general de seguridad social, en caso de encontrar violación a dichas disposiciones o la realización de actos que impidan o retarden el cumplimiento de las actividades propias de la labor de inspección, tiene la potestad para imponer sanciones pecuniarias de acuerdo a la siguiente normatividad:

Constitución Política de Colombia, artículos 83 y 209.

Artículo 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."

Artículo 209.- "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones."

"Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley."

Artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 485. "AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen."

ARTICULO 486. "ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.(...)

La Ley 1610 de 2013 en su artículo 1 establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: "Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."

Resolución 2143 de 2014 artículo 7 establece las funciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. "1. Adelantar investigación administrativo-laboral en materia de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social en pensiones, riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo y demás normas sociales que sean de su competencia.

(...)

DE 17 OCT 2014

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual resuelve un archivo en Averiguación Preliminar contra ECOPETROL S.A."

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Realizado el análisis del acervo probatorio que reposa en el expediente en respuesta al requerimiento del Ministerio de Trabajo a la empresa **ECOPETROL S.A.** y conforme a las competencias asignadas a las Inspecciones de Trabajo mediante el artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014, y lo establecido en la Ley 1610 de 2013 en su artículo 3, el cual señala como una de las funciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social la función preventiva y en concordancia con el artículo 486 del CST, se procederá a tomar la correspondiente decisión de fondo.

De conformidad a la norma se determina que las Investigaciones Administrativas Laborales se tramitarán en aplicación de la Ley 1437 de 2011 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Frente a la queja presentada por la Asociación Sindical **SINDISPETROL** de acuerdo con las competencias asignadas por la normativa a las autoridades administrativas laborales, en materia de procesos administrativos laborales el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 485 y 486 y la Ley 1610 de 2013 en su artículo 1°, establece que el Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, tiene la competencia para la Inspección, Vigilancia y Control de todos los empleadores del territorio colombiano que incumplan en materia laboral y seguridad social sus obligaciones para con los trabajadores y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo en el sector público.

En virtud de la asignación, que dio origen al inicio de la presente averiguación preliminar, del análisis de la información recopilada en el expediente, este Despacho presenta las siguientes consideraciones:

En los términos del artículo 39 de la Constitución Política, el derecho de Asociación, es una facultad con la que cuentan tanto trabajadores, como empleadores para conformar sindicatos o asociaciones de manera libre y voluntaria, es decir, sin intervención estatal, teniendo como clara finalidad un efectivo goce de derechos como el trabajo.

Del mismo modo, como extensión al derecho fundamental de asociación se hace necesario otorgar a los sindicatos mecanismos adicionales que permitan un adecuado cumplimiento de la actividad sindical, dentro de los cuales encontramos a los permisos sindicales, y retomando nuevamente las palabras de la Corte Constitucional son "necesarios para que, en especial, los directivos sindicales puedan ausentarse del lugar de trabajo en horas laborales, a efectos de poder cumplir con actividades propias de su función sindical, e indispensables para el adecuado funcionamiento y desarrollo del ente sindical. (T- 322 de 1998.) sin que lo anterior constituya una obligación integra para los empleadores, respecto de conceder o no las horas de "permisos sindicales", por lo tanto, aunque el estado de derecho reconozca el derecho de asociación, este no es una garantía absoluta e ilimitada, debido a que la Corte Constitucional ha considerado que el empleador en un momento determinado puede abstenerse de conceder esta clase de permisos o limitarlos, siempre y cuando justifique y estructure su decisión en la grave afectación de sus actividades, hecho que por supuesto debe ponerse de presente al momento de motivar la negativa con el fin de no vulnerar derecho alguno.

Lo anterior por cuanto, el uso de los permisos sindicales debe estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, ya que el abuso de los mismos le resta importancia a la figura y a su vez le quita eficacia a la gestión sindical. Es de fundamental importancia tener en cuenta también que los permisos sindicales deben atender a un criterio de necesidad, es decir, sólo pueden ser solicitados cuando se requieran con ocasión de las actividades sindicales, ya que como derivación de la libertad de asociación sindical, su ejercicio sólo encuentra justificación en la necesidad de otorgar a los dirigentes o representantes sindicales el tiempo necesario para adelantar aquellas gestiones que se les han encomendado para el cabal

RESOLUCION No.

004172

DE

18 OCT 2011

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual resuelve un archivo en Averiguación Preliminar contra ECOPETROL S.A."

funcionamiento de las organizaciones de trabajadores, sin que el desarrollo de dichas funciones interfiera con el desarrollo normal de la operación de cualquier empresa.

Es claro entonces, que las organizaciones sindicales no están facultadas para solicitar permisos sindicales que no estén justificados en la representación sindical mediante el desarrollo de actividades que materialmente estén relacionadas con el ejercicio del derecho fundamental, también es claro que el empleador no puede negar las horas correspondientes de manera arbitraria pues para que proceda la negativa debe encontrarse probada plenamente la afectación operativa y sea razonable la negativa.

Al respecto, cabe recordar que en lo que a permisos sindicales se refiere, sobre los extremos de la relación laboral recaen unas exigencias mínimas, como son en primer término, que el empleado beneficiario los solicite teniendo en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad, *"pues su abuso mengua la importancia de éstos y mina, en sí mismo, la eficacia y preponderancia del accionar sindical."* Por su parte, el empleador está facultado para negar en un momento determinado la concesión de dichos permisos, siempre y cuando consulte el criterio de necesidad, es decir, que *"está en la obligación de exponer los argumentos que razonadamente lo obligan a adoptar esa decisión, para que así se justifique la limitación del ejercicio legítimo del derecho que el ordenamiento jurídico reconoce a los trabajadores."*

Sobre la posibilidad de negar permisos sindicales, la Corte Constitucional, en la sentencia T - 464 del 16 de Junio de 2010, Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio, se pronunció así: "Ahora bien, siguiendo uno de los parámetros orientadores de nuestro Estado de derecho, consistente en que no existen garantías absolutas o ilimitadas, con excepción de la dignidad humana, este Tribunal ha considerado que el empleador en un momento determinado puede abstenerse de conceder esta clase de permisos o limitarlos, pero tiene el deber de justificar o motivar su decisión que, "en últimas, debe estructurarse en la grave afectación de sus actividades, hecho que debe ponerse de presente al momento de motivar la negativa."¹ En consecuencia, el uso de los permisos sindicales debe estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, *"pues su abuso mengua la importancia de éstos y mina, en sí mismo, la eficacia y preponderancia del accionar sindical."*² Sobre el particular, la Corte en sentencia T-740 de 2009, dijo: "Las normas que regulan lo atinente a los permisos sindicales no establecen expresamente las condiciones para su reconocimiento ni sujetan su ejercicio a un límite temporal. No obstante, los permisos sindicales deben consultar un criterio de necesidad, es decir, sólo pueden ser solicitados cuando se requieran con ocasión de las actividades sindicales, pues, como emanación de la libertad de asociación sindical, su ejercicio sólo encuentra justificación en la necesidad de otorgar a los dirigentes o representantes sindicales el tiempo necesario para adelantar aquellas gestiones que se les han encomendado para el cabal funcionamiento de las organizaciones de trabajadores. (...) [También debe tenerse en cuenta que la concesión de los permisos sindicales lógicamente interfiere con el normal y habitual cumplimiento de los deberes del trabajador en la medida en que debe dedicar parte de su tiempo dentro de la jornada laboral para el desarrollo de las actividades sindicales; sin embargo, valga precisar, esta situación per se no justifica la limitación del goce de estos beneficios.

Con todo, los permisos sindicales remunerados se constituyen en "uno de los mecanismos o vehículos para el cabal ejercicio del derecho fundamental a la asociación sindical, razón por la cual deben ser concedidos por el empleador a pesar de que no estén expresamente consagrados en disposiciones de naturaleza legal o convencional, siempre y cuando se avengan a los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad.

Por su parte la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia 36147 del 17 de octubre de 2008, Sala de Casación Laboral manifestó: la jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional, ha sido unánime en cuanto el deber que el ordenamiento colombiano impone al empleador de conceder permisos sindicales, "pero eso sí dentro de ciertos y precisos límites" (sentencia 36147 de 17 de octubre de 2008 Sala de Casación Laboral); por cuanto "el uso de los permisos sindicales debe estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad (sentencia T-464 de 2010 Corte Constitucional)."

RESOLUCION No.

0 0 4 1 7 2

DE

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual resuelve un archivo en Averiguación Preliminar contra
ECOPETROL S.A."

En este tema es claro entonces, pueden valorarse los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad de permiso sindical, para determinar su pertinencia. Por lo cual, si se desprende de la mencionada valoración que los permisos interfieren gravemente en el desarrollo de actividades laborales, el empleador puede abstenerse de otorgarlos manifestando las razones que lo llevan a negar su concesión.

Así lo manifestó la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia T-740 del 16 de octubre de 2009, Magistrado ponente: Mauricio González Cuervo: 'Debe tenerse en cuenta que la concesión de los permisos sindicales interfiere con el normal y habitual cumplimiento de los deberes del trabajador; sin embargo, esta situación per se no justifica la limitación del goce de estos beneficios. Por consiguiente, el empleador puede abstenerse de conceder esta clase de permisos o limitarlos pero está obligado a fundamentar su denegación justificación que en últimas debe estructurarse en la grave afectación de sus actividades hecho que debe ponerse de presente al momento de motivar la negativa. Y tal decisión puede ser objeto de discusión a través de los mecanismos legales, uno de ellos, la acción de tutela, de probarse que la negación del permiso debilita la actividad sindical, con afectación grave e inminente del derecho fundamental de asociación y representación que les asiste.

Por lo anteriormente expuesto el Despacho se permite concluir de acuerdo a lo anteriormente consignado, que no se evidencia transgresión de la normativa laboral respecto al tema que se debate de acuerdo al acervo probatorio que reposa en el expediente, toda vez que el empleador tiene la potestad de negar los permisos sindicales por necesidades del servicio, cuando considere que afecta el normal desarrollo de su actividad y labores operativas u operacionales.

Es menester hacer mención por parte de la Inspección a cargo, que los hechos materia de la querrella radicada, tienen ocurrencia en marzo de 2016 en vigencia de la Convención periodo 2014-2018 pero la Asociación Sindical **SINDISPETROL**, pone en conocimiento del Ministerio de Trabajo en el mes de marzo de 2017 o sea un año después.

Así las cosas y conforme a las competencias asignadas a las inspecciones del Trabajo mediante el artículo 7 de la Ley 2143 de 2014 y realizado el análisis de la documental, para tomar la correspondiente decisión de fondo y en concordancia con el artículo 486 del CST, este Despacho concluye que no se establece el presunto incumplimiento de las normas laborales, por lo cual se procede a archivar la queja en la etapa de Averiguación Preliminar.

En mérito de lo expuesto, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NO INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO en contra de la Empresa **ECOPETROL S.A.**, NIT. 899.999.068-1, por las razones expuestas en el presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: ARCHIVAR las diligencias preliminares del radicado 16011 de 7 de marzo de 2017, iniciadas en cumplimiento a lo establecido en Auto de Asignación No. 01416 de 7 de julio de 2017, contra de la empresa **ECOPETROL S.A.**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido del presente acto administrativo conforme a lo dispuesto en los artículos 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, informando que contra el proceden los recursos de

RESOLUCION No.

004172

DE

2019

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual resuelve un archivo en Averiguación Preliminar contra ECOPETROL S.A."

REPOSICION ante esta Coordinación y en subsidio de APELACION ante la Dirección Territorial de Bogotá D.C., interpuestos y debidamente soportados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, por aviso o al vencimiento del término de publicación según sea el caso, de acuerdo con el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011, así:

QUERELLADO: **ECOPETROL S.A.** dirección de notificación en la Carrera 13 No.36 – 24 Piso 12 de la ciudad de BOGOTA D.C.
Correo electrónico: notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co

QUERELLANTE: **SINDISPETROL**, dirección notificación judicial Calle 71 No. 27-35 - Barrio La Libertad – BARRANCABERMEJA - SANTANDER
Correo electrónico: trabajadoresindispetrol@gmail.com

ARTICULO CUARTO: LIBRAR las comunicaciones pertinentes.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



TATIANA ANDREA FORERO FAJARDO
Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyecto: Alba R.
Reviso: Rita V.
Aprobó: Tatiana F.