

NOTIFICACIÓN AVISO / PAGINA WEB

ARTÍCULO 69 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

FECHA DE FIJACION: SIETE (07) DE DICIEMBRE DE 2023

FECHA DE DESFIJACION: CATORCE (14) DE DICIEMBRE DE 2023

Acto Administrativo para notificar: Resolución 2263 del 13 de julio de 2023, “Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación en contra de la resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022 proferida por la inspectora de trabajo asignada al grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila.”

La suscrita TÉCNICO ADMINISTRATIVA del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio de Trabajo, en aplicación del Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede a notificar la Resolución No.2263 del 13 de julio de 2023, “Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación en contra de la resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022 proferida por la inspectora de trabajo asignada al grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila.”

Que ante la imposibilidad de efectuar la notificación personal prevista en el artículo 67 del CPA y de lo Contencioso Administrativo del acto enunciado, a la Organización Sindical SITRACOMFH, se publica el presente aviso, con copia íntegra de la citada resolución por el término de cinco (5) días hábiles, contados desde el siete (07) de diciembre de 2023, en la página WEB del Ministerio del Trabajo y en la cartelera de la secretaría de la Unidad de Investigaciones Especiales, ubicada en la Carrera 7 No. 31 – 10 Piso 18 en la ciudad de Bogotá.

Se informa a la parte interesada que contra la Resolución No. 2263 del 13 de julio de 2023, no procede recurso alguno.

La notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente en que se desfija el presente aviso.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

El presente aviso se fija en la página web de la entidad y en la cartelera de la secretaria de la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo, por el término de cinco (5) días hábiles, contados desde el siete (07) de diciembre de 2023, siendo las 7:00 am.



DIANA VILLANUEVA MONTEALEGRE

Técnico Administrativa del Grupo Interno de Trabajo
Unidad de Investigaciones Especiales.



ID 12263484

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

2263

DE 2023

(**13 JUL 2023**)

"POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN NO. 0268 DEL 25 DE ABRIL DE 2022 PROFERIDA POR LA INSPECTORA DE TRABAJO ASIGNADA AL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL – RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE HUILA"

EL COORDINADOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIONES ESPECIALES DE LA DIRECCION DE INSPECCION VIGILANCIA, CONTROL Y GESTION TERRITORIAL

En ejercicio de sus atribuciones legales establecidas en el artículo 486 el Código Sustantivo del Trabajo, y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, la Ley 1610 de 2013, la Resolución No. 2729 del 13 de julio de 2022 y de acuerdo con la competencia asignada mediante el Auto No. 0013 del 11 de abril de 2023 proferido por el Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, teniendo en cuenta lo siguiente, y

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Procede el despacho a proferir el acto administrativo definitivo en relación con el recurso de apelación que se interpuso en contra de la Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, proferida por la inspectora de trabajo asignada al Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila, y en donde se dispuso a sancionar a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, identificada con Nit. 891-180.002-2, Representada Legamente por el señor JUAN CARLOS CARDENAS RODRIGUEZ, y/o quien haga sus veces, con dirección de notificación en la Calle 11 No, 5-63 de la ciudad de Neiva - Huila con dirección electrónica autorizada para notificación notificacionesjudiciales@comfamiliarhuila.com, por la presunta vulneración al artículo 433 del Código Sustantivo de Trabajo.

II. HECHOS Y ACTUACIONES REALIZADAS

Ante la Dirección Territorial del Huila el día 13 de febrero de 2018, se interpuso querrela en contra de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, por la vulneración del artículo 433 del Código Sustantivo de Trabajo.

ef

Continuación del Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación en contra de la resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, proferida por la inspectora de trabajo asignada al grupo de prevención, inspección, vigilancia y control – resolución de conflictos y conciliación de la Dirección Territorial de Huila"

Que mediante Auto No. 1079 del 28 de octubre de 2021, la Coordinadora del Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila, dispuso formular cargos a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, identificada con Nit. 891-180.002-2, por la presunta vulneración del art. 433 Ibídem.

Que mediante documento de fecha 05 de noviembre de 2021, radicado por la SEÑORA Lida Maribel Polania Medina presidenta de la Organizaciones Sindical SINTRACOMFH y Heydy Mayid Campos Jimenez en nombre y representación de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, presentaron Desistimiento de la querella, como fundamento de este adjuntaron el acuerdo de transacción donde se llega a un acuerdo en relación con el inicio del conflicto colectivo.

Que mediante auto No. 131 del 17 de enero de 2022, la Inspectora de Trabajo asignada al Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila, dispuso correr termino para alegar a la empresa investigada.

Que mediante documento de fecha 28 de enero de 2022, la presidenta de la Organizaciones Sindical SINTRACOMFH, reiteró su petición de aceptación de Desistimiento y como consecuencia el archivo de la querella.

Que la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, mediante escrito de fecha 27 de enero de 2022, presentó sus alegatos y solcito el archivo de la querella No. 2018-705, por cuanto se había suscrito un contrato de transacción y se había resuelto el conflicto, amén que el día 5 de noviembre de 2022, la parte querellante y la empresa habían radicado desistimiento de la querella.

Que mediante Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022 proferida por la Inspectora de Trabajo asignada al Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila, dispuso sancionar a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, por la vulneración al artículo 433 Eiusdem. Como acervo probatorio del cumplimiento del contrato de transacción se allego copia del Acta de instalación del inicio de las conversaciones de la etapa de arreglo directo del pliego de peticiones presentado por el Sindicato SINTRACOMFH (folios 672 y 673), copias de las actas No. 2,3,4,5,6,y 7 de las reuniones de la negociación (folio674 al 695) y copia del acta final (folio 696 y 697).

Que la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, presento recurso en contra de la Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022 proferida por la Inspectora de Trabajo asignada al Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila, al igual que solicitud la nulidad por violación al debido proceso.

III. FUNDAMENTOS LEGALES Y COMPETENCIA

Los principios constitucionales de la función administrativa están establecidos especialmente en el artículo 209 de la Constitución Política, el cual dice: "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".

Continuación del Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación en contra de la resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, proferida por la inspectora de trabajo asignada al grupo de prevención, inspección, vigilancia y control – resolución de conflictos y conciliación de la Dirección Territorial de Huila"

Que la Ley 1610 de 2013, en su artículo primero 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."*

A la luz de lo consagrado en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la Ley 584 de 2000 artículo 20 y las conferidas por el Decreto 4108 de noviembre de 2011 y la Resolución 404 de 22 de marzo de 2012, modificada por la resolución No. 2143 del 28 de mayo de 2014, establece que los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, específicamente los Inspectores de Trabajo, tendrán el carácter de autoridades de policía para la prevención, inspección, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral y del régimen general de seguridad social; así mismo, están facultados para imponer sanciones pertinentes a la violación de las disposiciones del trabajo y seguridad social, como también, a aquellas personas jurídicas o naturales que realicen actos que impidan o retarden el cumplimiento de la actividad de inspección, vigilancia y control precitadas.

Que la Resolución No. 2729 del 13 de julio de 2022, modifico la Resolución No. 3783 del 29 de septiembre de 2017, y estableció como funciones del Grupo Interno de Trabajo de Investigaciones Especiales, conocer, iniciar, adelantar, y culminar las actuaciones administrativas que por competencia general corresponda a los Despachos de las Direcciones Territoriales y oficinas especiales, siempre que se le asigne tal conocimiento en virtud del poder preferente, en los términos establecidos en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.3.1.1 y siguientes.

En consecuencia, de la anterior normatividad, y los artículos 32 de la Ley 1562 de 2012, artículos 47 y s.s. del Código de Procedimiento Administrativo y de la Contencioso Administrativo, y en especial por la facultad conferida en el Auto No. auto No. 0013 del 11 de abril de 2023, proferido por el Viceministro de Relaciones Laborales y de Inspección del Ministerio del Trabajo, este Despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto.

IV. ARGUMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

La parte recurrente alego en su recurso lo siguiente:

"(...) Así pues, a nivel jurisprudencial, se ha decantado en diferentes oportunidades y por cada una de las altas cortes colombianas, la importancia de ceñirse de forma estricta al procedimiento que fue contemplado por el legislador para el desarrollo de las actuaciones de la administración y del Estado, ya que esto le permite al ciudadano conocer con antelación y precisión el trámite procesal de la actuación que se está cursando y en la cual está en juego sus derechos, individuales o colectivos. En tal sentido, resulta oportuno citar que a Corte Constitucional ha señalado que ven el ámbito de las actuaciones administrativas, el derecho al debido proceso hace referencia al comportamiento que deben observar las autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones, en cuanto éstas se encuentran obligadas a "actuar conforme a los procedimientos previamente establecidos en la ley, con el fin de garantizar los derechos de quienes puedan resultar afectados por la decisiones de la administración que crean, modifican o extinguen derechos o imponen una obligación o una sanción."

Conforme a lo anterior, es de suma importancia que todo tipo de actuación administrativa este totalmente acorde a los términos impuestos por la ley procesal, la cual, buscando proteger al investigado, ha ceñido de manera estricta los términos, oportunidades y actuaciones correspondientes a cada etapa del proceso; compensado de esta forma, la desventaja existente entre el acusado y el ente sancionador, quien cuenta no solo con la presunción de la culpa, además, con la inversión de la carga de la prueba, es decir, es el investigado quien debe probar su inocencia y no la entidad quien debe corroborar su culpa.

Continuación del Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación en contra de la resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, proferida por la inspectora de trabajo asignada al grupo de prevención, inspección, vigilancia y control – resolución de conflictos y conciliación de la Dirección Territorial de Huila"

Por otra parte, ante la petición de archivo y la comunicación de desistimiento expreso firmada por las partes (querellante y querellado) se tiene que el funcionario instructor no se pronunció frente a esta solicitud, y fue solo hasta el 25 de abril de 2022 fecha en la que sanciona a Comfamiliar que manifestó los supuestos argumentos que motivaron la negativa ante la solicitud de terminación por desistimiento y archivo de la solicitud, sin que se esbozará de manera concreta y congruente las razones de orden público que le llevó a continuar desconociendo la decisión voluntaria e inequívoca de los solicitantes; exponiendo entonces la posición de poder que es aprovechada por el Ministerio de Trabajo, quien subjetivamente decide establecer sus propios términos, configurando una falta de legalidad en su actuación, viciando así con nulidad su pronunciamiento. (...)

V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho procede resolver el recurso de apelación interpuesto por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR. Para el desarrollo de los argumentos presando por la empresa sancionada esta Coordinación analizara la falta de pronunciamiento y análisis del escrito de Desistimiento de la querrela presentado por la SEÑORA Lida Maribel Polania Medina presidenta de la Organizaciones Sindical SINTRACOMFH y Heydy Mayid Campos Jimenez en nombre y representación de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, por llegar a un acuerdo de transacción para iniciar las negociaciones. Si estos argumentos no están llamados a prosperar se procederá al estudio de los argumentos de violación la debido proceso y finalmente al argumento de la pérdida de la facultad sancionatoria.

Para el caso sub- lite se tiene que ante la Dirección Territorial del Huila el día 13 de febrero de 2018, se interpuso querrela en contra de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, por la vulneración del artículo 433 del Código Sustantivo de Trabajo, lo anterior se debió a que el empleador no inició las conversaciones para dirimir el conflicto económico que genero la organización sindical SINTRACOMFH.

Si embargo, mediante documento de fecha 05 de noviembre de 2021, radicado por la señora Lida Maribel Polania Medina presidenta de la Organizaciones Sindical SINTRACOMFH y Heydy Mayid Campos Jimenez en nombre y representación de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, presentaron Desistimiento de la querrela, como fundamento de esta petición adjuntaron copia del contrato de transacción donde se llega a un acuerdo en relación con el inicio de las conversaciones para dirimir el conflicto colectivo. (folio 650)

Empero, este no fue aceptado por la Inspectora de Trabajo asignada al Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila, y mediante Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022 dispuso sancionar a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, por la vulneración al artículo 433 Eiusdem.

En tratándose de la capacidad que tienen las partes de resolver un conflicto jurídico a través del diálogo social, se tiene que la Ley limita esta facultad en materia laboral a los derechos inciertos y discutible, por cuanto los derechos ciertos e indiscutible no son susceptible de conciliación, ni tampoco de transacción¹.

La transacción es definida en el ordenamiento jurídico colombiano, de la siguiente forma "La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual."².

¹ Art. 15.- Código Sustantivo de Trabajo.

² Código Civil, artículo 2469.

eg

Continuación del Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación en contra de la resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, proferida por la inspectora de trabajo asignada al grupo de prevención, inspección, vigilancia y control – resolución de conflictos y conciliación de la Dirección Territorial de Huila"

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en relación con la naturaleza y objeto del contrato de transacción ha señalado lo siguiente:

*"La transacción es un negocio extrajudicial, o sea una convención regulada por el derecho sustancial y que entre las partes produce los efectos extintivos que le son inherentes desde el momento mismo en que se perfecciona. Cuando existe pleito pendiente entre dichas partes, genera también el efecto procesal de poner término a esa litis, para lo cual se requiere incorporar la transacción en el proceso mediante la prueba de su celebración, a fin de que el juez pueda decretar el fenecimiento del juicio. Este efecto doble y la circunstancia de que por lo regular se asienta el pacto dentro del litigio en curso, le dan a la transacción la apariencia de un simple acto procesal, pero no lo es en realidad, porque ella se encamina principalmente a disipar la duda y a regular y dar certeza a la relación sustancial que la motiva y porque, en razón de esta finalidad primordial, la ley la considera y trata como una convención y como un modo de extinguir obligaciones, es decir, como una convención liberatoria (C. C., 1625 y 2469)."*³

Cuando en el litigio objeto de transacción se discute un derecho laboral, el objeto de la transacción sólo puede referirse a derechos inciertos y discutibles, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política.

En concordancia con lo anterior, el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo ha establecido que "Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles".

Los anteriores normativos, nos indican que la primera forma de solucionar los conflictos es la autocomposición; esta facultad de dirimir los conflictos a las partes buscan que sean estas, las que a través del dialogo den soluciones a sus controversias, sin embargo, en asuntos laborales esta facultad no es absoluta, habida consideración que la irrenunciabilidad se proclama sobre derechos ciertos e indiscutible cuyo fundamento es la Ley, empero los derechos cuyo soporte deriva del acuerdo contractuales que tiene como objeto conceder beneficios superiores o adicionales a los que consagra la Ley son perfectamente negociables.

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la transacción sobre derechos laborales no puede recaer sobre derechos ciertos e indiscutibles. Así, en la sentencia C-160 de 1999⁴, la Corte consideró que:

"A juicio de la Corte, la conciliación no opera en los procesos ejecutivos, porque en razón de su naturaleza la conciliación busca crear una situación de certeza en cuanto a los derechos laborales que el trabajador reclama al empleador, lo cual, por sustracción de materia no se requiere cuando ya se posee un título ejecutivo del cual emana una obligación a cargo de éste que para el trabajador configura un derecho cierto e indiscutible que no se puede renunciar ni negociar, como lo prevé el art. 53 de la Constitución Política".

Para el caso sub examine se tiene que la Organización Sindical SINTRACOMFH y la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, suscribieron un acuerdo de transacción en donde se comprometieron a iniciar la etapa de negociación y para discutir el pliego de peticiones. (folio 651 y 652)

³ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil, sentencia del 6 de mayo de 1966.

⁴ MP. Antonio Barrera Carbonell. En esta sentencia, la Corte estudió la constitucionalidad de los artículos de la Ley 446 de 1998, que establecían la conciliación prejudicial obligatoria en materia laboral, como requisito de procedibilidad. La Corte concluyó que dichos artículos eran inconstitucionales, entre otras razones, porque no determinaron los casos en los que la conciliación prejudicial no era obligatoria, tales como los procesos laborales ejecutivos, pues en estos casos no existía incertidumbre sobre la titularidad de los derechos.

Continuación del Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación en contra de la resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, proferida por la inspectora de trabajo asignada al grupo de prevención, inspección, vigilancia y control – resolución de conflictos y conciliación de la Dirección Territorial de Huila"

De este acuerdo convencional tanto de la organización sindical, como por parte de la empresa, se puede colegir que el conflicto entre la organización sindical y la empresa, son derechos que son susceptibles de transacción por ser inciertos y discutibles, habida consideración que son las partes las que tiene en principio el arreglo del conflicto económico, por consiguiente, la transacción en el caso sub examine es procedente.

Tratándose de la transacción que realizó la Organización Sindical SINTRACOMFH y la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, se tiene que en su naturaleza es de negociación colectiva, por regular las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa.

En efecto el Artículo 55 de la constitución Política establece lo siguiente:

"Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo".

Con relación al alcance del derecho de negociación colectiva la Honorable Corte Constitucional en sentencia C-063 de 2008, con ponencia de la Magistrada Clara Inés Vargas Hernández, afirmo lo siguiente:

"El alcance del derecho de negociación colectiva, lo ha señalado esta Corporación con base en lo dispuesto en el artículo 2º. del Convenio 154 de la OIT, en el cual se hace referencia a la negociación colectiva como un concepto genérico que alude a las negociaciones que tengan lugar entre un empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el propósito de fijar las condiciones que habrán de regir el trabajo y el empleo, o con el fin de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores a través de las diferentes organizaciones de unos y otros.

La Corte ha precisado que el derecho de negociación colectiva no se limita a la presentación de los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre los empleadores y los trabajadores"⁵.

Por su parte el Convenio 154 de la OIT en su artículo 2 establece:

"A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".*

Del normativo Constitucional, así como del Convenio 154 de la OIT y de los postulados jurisprudenciales se concluye que todas las partes tiene el derecho de negociación para dirimir o regular las relaciones de trabajo,

⁵ Sentencia C-161 de 2000, reiterada en las sentencias C-1234 de 2005 y C-280 de 2007.

Continuación del Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación en contra de la resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, proferida por la inspectora de trabajo asignada al grupo de prevención, inspección, vigilancia y control – resolución de conflictos y conciliación de la Dirección Territorial de Huila"

por consiguiente, es plenamente valido el acuerdo de transacción celebrado por la Organización Sindical SINTRACOMFH y la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR.

Este despacho observa a folios 651 y 652 la copia del acuerdo de transacción en donde las partes acordaron iniciar las conversaciones para dirimir el conflicto económico, y en cumplimiento de esta acuerdo el día 05 de noviembre las partes suscriben el acta de inicio de las conversaciones de la etapa de arreglo directo (folio 672 y 673) y se desarrollaron siete actas de reuniones (folio 674 a 695), llegando al acta final de las negociaciones, demostrando con estas pruebas que el contrato de transacción se cumplió.

Por otro lado, se observa que la apodera especial de la empresa mediante escrito de fecha 05 de diciembre de 2022, solicito la aplicación de la circular interna 0067 del 17 noviembre de 2022, y como consecuencia se ordenara el archivo de la querella 2018-705, sin embargo, la Inspectora de Trabajo asignada al Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila, no analizo este requerimiento, ni dio cumplimiento a lo dispuesto en la Circular.

Esta Coordinación otea que la Circular Interna 0067 del 17 noviembre de 2022, establece para los funcionarios del Ministerio de Trabajo el trámite que se debe aplicar a las querellas que sean radicadas por negativa a negociar y en su numeral octavo impone:

"Si el Ministerio del Trabajo adelanta una querella por negativa a negociar y las partes en cualquier momento inician las conversaciones, la querella debe archivar por carencia actual del objeto. Cualquier diferencia que sea resuelta directamente por las partes del conflicto debe respetarse, pues nuestro deber es contribuir a la solución de los conflictos y no a su prolongación. Basta con que el sindicato o la empresa, o las dos partes, alleguen el acta de inicio, el acuerdo convencional o el laudo arbitral para conjurar la violación del artículo 433 del CST. (negrilla fuera del texto original)

Por consiguiente, este acto administrativo indica que al ser el conflicto económico un asunto transigible para las partes, estas pueden subsanar esta conducta a través del dialogo y por consiguiente la querella que se tramita carece de objeto, habida consideración que lo que castiga la norma es la omisión por parte del empleador de iniciar las conversaciones para resolver en forma directa el conflicto. Por esta razón le asiste razón a la parte recurrente en que la funcionaria del Ministerio debió absolver a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, por carencia de objeto de la querella, tal como lo ordena la Circular No. 0067.

La aplicación de las Circulares Internas por parte de esta cartera es de obligatorio cumplimiento para los funcionarios del Ministerio de Trabajo, siempre que no sean contrarias a la Constitución, a la Ley, a los Decretos o Resoluciones, en este caso este despacho observa que la referida Circular Interna 0067 del 17 noviembre de 2022, no va en contra de estas normas, habida cuenta que es la misma Constitución Política la que impone en su artículo 55 que son las partes las llamadas a dirimir sus conflicto en forma directa, siempre que con este mecanismos de solución de conflicto no se vulnera derechos ciertos e indiscutible.

Por último y no como nota al margen, este despacho desea que los conflictos que se susciten entre empleadores y sus trabajadores, organizados o no sean, en primer lugar, se resuelvan mediante el diálogo social directo, sin intervención de terceros, pues son los actores dinamizadores de las relaciones laborales los llamados a generar espacios, formas y procedimientos para resolver sus diferendos y evitar que escalen. Por mero sentido común y practicidad el Ministerio del Trabajo, además, en cumplimiento directo de la Constitución Política está llamado a ser el promotor de soluciones pacíficas a los conflictos en el trabajo y, cuando las partes, deciden, en el marco de su autonomía y sin vulnerar derechos ciertos e indiscutibles,

Continuación del Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación en contra de la resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, proferida por la inspectora de trabajo asignada al grupo de prevención, inspección, vigilancia y control – resolución de conflictos y conciliación de la Dirección Territorial de Huila"

arreglar sus diferencias mal haría esta autoridad para avivar el conflicto mediante el impulso o la decisión sancionatoria que entorpezca la armonía laboral al interior de la empresa.

Esta lectura que adopta ahora la autoridad administrativa no está lejos de lo hecho por nuestra máxima corporación de lo laboral, que, en caso, por ejemplo, del momento más álgido del conflicto laboral que es la huelga señaló:

"...lo que en últimas debe primar, en este tipo de situaciones, es la concertación, de suerte que el acuerdo de voluntades a los que lleguen los protagonistas de un conflicto para conjurar las consecuencias de la suspensión debe tener plena validez para el juzgador, máxime cuando las partes manifiesten que no se tomaran represalias para conseguir de ese modo la paz laboral, de modo que no puede la jurisdicción ordinaria menoscabar la voluntad autónoma allí..."⁶

Si así entonces lo observa nuestra Corte Suprema de Justicia para efectos adversos alrededor de una huelga, que, como ya se dijo, es el momento más complejo de un conflicto en el trabajo, el comportamiento de las autoridades, tanto administrativas y judiciales, respecto de un diferendo que posteriormente es conjurado por la vía de la conciliación, la concertación y el arreglo directo, no puede ser el de entorpecer o azuzar el conflicto.

Esta decisión no implica ni concederle la razón al empleador, ni al querellante, sino darle privilegio y valor a la autocomposición para solucionar las diferencias que normalmente se suscitan en el mundo del trabajo, y por ello, en consecuencia, se procederá al archivo de la presente investigación.

Corolario de los argumentos expuestos, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales, dispondrá revocar la Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022 proferida por la Inspectora de Trabajo asignada al Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila, por medio de la cual dispuso sancionar a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, y como consecuencia ordenar el archivo de la querrela 2018-705.

En mérito de lo expuesto, El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de Inspección y Vigilancia, Control y Gestión Territorial,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR en su integridad la Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022 proferida por la Inspectora de Trabajo asignada al Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila, por medio de la cual dispuso sancionar a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, de conformidad con la parte considerativa del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: REVOCAR la Resolución No. 0084 del 22 de febrero de 2023, por medio de la cual se resolvió el recurso de reposición por parte de la Inspectora de Trabajo asignada al Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila, de acuerdo con las consideraciones del presente proveído.

⁶ SL16402-2014 MP Elsy del Pilar Cuello

Continuación del Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación en contra de la resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, proferida por la inspectora de trabajo asignada al grupo de prevención, inspección, vigilancia y control – resolución de conflictos y conciliación de la Dirección Territorial de Huila"

ARTICULO TERCERO: ABSOLVER a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA-COMFAMILIAR, identificada con Nit. 891-180.002-2, Representada Legamente por el señor JUAN CARLOS CARDENAS RODRIGUEZ y/o quien haga sus veces, de los cargos formulados mediante Auto No. 1079 del 28 de octubre de 2021, por la Coordinadora del Grupo De Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Huila, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente acto administrativo.

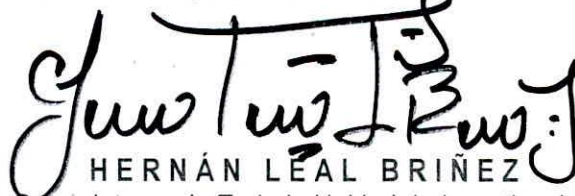
ARTÍCULO CUARTO: ARCHIVAR la querella con radicado 2018-705, ID 12263484, iniciada en contra la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA- COMFAMILIAR, de conformidad a las razones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO QUINTO: NOTIFICAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA-COMFAMILIAR, identificada con Nit. 891-180.002-2, Representada Legamente por el señor JUAN CARLOS CARDENAS RODRIGUEZ, y/o quien haga sus veces, con dirección de notificación en la Calle 11 No, 5-63 de la ciudad de Neiva - Huila con dirección electrónica autorizada para notificación notificacionesjudiciales@comfamiliarhuila.com y su apodera judicial al correo electrónico: laura.cuenca@comfamiliarhuila.com el contenido de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 9° del artículo 3°, 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO SEXTO: NOTIFICAR a la señora Lida Maribel Polania Medina presidenta de la Organizaciones Sindical SINTRACOMFH, en la carrera 5 No. 10 – 38 segundo piso – Centro Neiva, Departamento del Huila, E-mail: sintracomfh@hotmail.com el contenido de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 9° del artículo 3°, 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO SÉPTIMO: INFORMAR a los jurídicamente interesados, que contra el presente Acto Administrativo no procede Recurso alguno.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


HERNÁN LEAL BRÍÑEZ

13 JUL 2023

Coordinador Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales