



MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018726600100004129
	Fecha	2018-12-12 03:50:05 pm
Remitente	Sede	D. T. RISARALDA
	Depon	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - TELECOMUNICACIONES
Destinatario		UNE EPM TELECOMUNICACIONES
Anexos	0	Folios 1



COP08SE2018726600100004129

Pereira, 12 de diciembre 2018

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor (a)
MARCELO CATALDO FRANCO
Representante Legal
UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.
Carrera 10 15-30 Edificio Inteligente
Pereira

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **MARCELO CATALDO FRANCO, Representante Legal UNE EPM TELECOMUNICACIONES,** de la Resolución 00649 del 8 de octubre 2018, proferido por la Dra. LINA MARCELA VEGA MONTOYA, COORDINADORA Grupo PIVC RC-C.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (18) folios, por ambas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 12 al 18 de diciembre 2018 además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE
Auxiliar Administrativa

Anexo: 18 folios.

Transcriptor: Elaboró: Ma. Del Socorro S.

Ruta: C:\Documents and Settings\Admin\Escritorio\Oficio.doc

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No 99-33
Pisos 5, 7, 11, 12 y 13
Bogotá D.C.

Atención Presencial
Pereira - Calle 19 No. 9-75 piso 5 Palacio Nacional
Dosquebradas - CAM Oficina 108
Santa Rosa de Cabal - Calle 13 No. 14-62 Of. 108
La Virginia - Carrera 8 No. 5-25 Alcaldía Municipal
Email: dtrisaralda@gov.co

Teléfono PBX
(57-1) 5186858
Celular
120
Línea nacional gratuita
0180001125163

www.mintrabajo.gov.co



	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018726600100004129
		Fecha	2018-12-12 03:50:05 pm
Remitente	Sede	D. T. RISARALDA	
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - TELECOMUNICACIONES	
Destinatario	UNE EPM TELECOMUNICACIONES		
Anexos	0	Folios	1
COR08SE2018726600100004129			

Pereira, 12 de diciembre 2018

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor (a)
MARCELO CATALDO FRANCO
Representante Legal
UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.
Carrera 10 - 15-30 Edificio Inteligente
Pereira

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **MARCELO CATALDO FRANCO, Representante Legal UNE EPM TELECOMUNICACIONES.,** de la Resolución 00649 del 8 de octubre 2018, proferido por la Dra. LINA MARCELA VEGA MONTOYA, COORDINADORA Grupo PIVC RC-C.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (6) folios, por ambas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaria del despacho desde el 12 al 18 de diciembre 2018 además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE
Auxiliar Administrativa

Anexo: 18 folios.

Transcriptor: Elaboró: Ma. Del Socorro S.

Ruta: C:\Documents and Settings\Admin\Escritorio\Oficio.doc

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No 99-33
Pisos 6, 7, 11, 12 y 13
Bogotá D.C.

Atención Presencial
Pereira - Calle 19 No. 9-75 piso 5 Palacio Nacional
Dosquebradas - CAM Oficina 108
Santa Rosa de Cabal - Calle 13 No. 14-62. Of. 108
La Virginia - Carrera 8 No. 5-25 Alcaldía Municipal
Email: dtrisaralda@gov.co

Teléfono PBX
(57-1) 5166868
Celular
120
Línea nacional gratuita
0180001125183



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 00649

(8 de octubre de 2018)

"Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014 y Resolución 3111 de 2015.

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** identificada con NIT 900.092.385-9 representada legalmente por el señor **MARCELO CATALDO FRANCO** y/o quien haga sus veces, empresa con domicilio principal en la carrera 16 número 11A Sur 100 Los Balsos en el Poblado de Medellín Antioquia y en la ciudad de Pereira Risaralda en la carrera 10 número 15-30 edificio Inteligente, correo electrónico notificacionesjudiciales@liqoune.com

II. HECHOS

Mediante radicado interno No. 1063, calendado el 15 de mayo del 2017, se recibió en este despacho escrito de queja formulada por el sindicato **SINTRAEMSDS** subdirectiva Pereira, en el que se denuncian presuntas violaciones a la convención colectiva de trabajo firmada por parte de **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** (Folio 1 a 77).

Que las organizaciones sindicales del Ministerio del Trabajo dieron a conocer el inicio del cese de actividades a partir del 10 de mayo del 2017, mediante comunicado 007 del comité nacional de paro-Ministerio del Trabajo y que en el periodo comprendido entre el 10 de mayo y el 20 de junio de 2017, se impidió el acceso a las dependencias de la dirección territorial.

Que con Resolución 2142 del 22 de junio de 2017, la señora ministra del Trabajo, estableció la interrupción de términos procesales de las actuaciones administrativo-sancionatorias y de control interno disciplinario a cargo del Ministerio del Trabajo.

Mediante Auto No. 01462 del 27 de junio de 2017, la suscrita Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos -Conciliación de la Dirección Territorial Risaralda, inició averiguación preliminar en contra de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S. A.**, relacionados con la presunta violación a la convención colectiva de trabajo, para la práctica de pruebas se comisionó a la Doctora **ALBA LUCIA RUBIO BEDOYA**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social. (Folio 78).

Que mediante Auto calendado el 27 de junio del 2017, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social se dispone a dar cumplimiento a la comisión asignada para la practicar las pruebas ordenadas mediante el Auto 1462 del 27 de junio del 2017. (Folio 79).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Que mediante los oficios calendados el 28 de junio del año 2017, con radicación interna números 00214 y 00215 suscrito por **MARIA DEL SOCORRO SIERRA DUQUE**, Auxiliar Administrativa, le comunica al representante legal de **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** y al señor **JORGE IVAN CORREA VASQUEZ**, presidente de **SINTRAEMSDDES** Subdirectiva Pereira, el contenido del Auto No.1462 del 27 de junio del 2017, mediante el cual se establece adelantar Averiguación Preliminar. (Folio 80 y 81).

Que mediante derecho de petición del 29 de junio del 2017, con radicado No. 11EE2017746600100000965, suscrito por el señor **JORGE IVAN CORREA VASQUEZ** y **ALEJANDRO HERRERA ROZO**, presidente y secretario general de **SINTRAEMSDDES** subdirectiva Pereira, quienes solicitan al Doctor **CARLOS ALBERTO BETANCOURT GOMEZ**, Director Territorial de Risaralda, su intervención para la designación de árbitro dentro del conflicto colectivo surgido por la presentación del pliego de peticiones por parte del sindicato y la empresa de **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A** y por la querrela formulada, por la presunta violación a la convención colectiva de trabajo, realizada entre ambas partes .(Folio 82 a 83).

Que mediante oficio presentado el 30 de junio del 2017, con radicación interna 1319, por el señor **JORGE IVAN CORREA VASQUEZ**, presidente del sindicato de **SINTRAEMSDDES**, denunciando el despido de trabajadores con fuero circunstancial de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, igualmente el incumplimiento de la convención colectiva de trabajo por parte de la empresa referida. (Folio 85 a 87).

Que, mediante oficio del 5 de julio del 2017, con radicado interno No. 08SE2017706600100000662, el Doctor **CARLOS ALBERTO BETANCOURT GOMEZ**, director de la Territorial Risaralda, le da respuesta al derecho de petición presentado por el señor **JORGE IVAN CORREA VASQUEZ**, presidente de **SINTRAEMSDDES** subdirectiva Pereira. (Folio 88 y 89).

Que mediante memorando 08SI2017726600100000265, calendado el 6 de julio del 2017, se remite queja en contra de **UNE**. (Folio 90).

Que mediante Auto No. 01598 del 13 de julio del 2017, la suscrita Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos -Conciliación de la Dirección Territorial Risaralda, acumuló la queja mencionada en el párrafo anterior. (Folio 91 y 92).

Que mediante oficio 08SE2017726600100000847, del 17 de julio del 2017, se le comunica el contenido del Auto No. 01598 del 13 de junio del 2017, al representante legal de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, anexándose copia del Auto. Igualmente, se le comunicó por correo electrónico. (Folio 93 a 96).

Que, mediante oficio del 26 de julio del 2017, con radicado interno No.07266001-00311, se solicitó nuevamente al representante legal de **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, la presentación de los documentos requeridos mediante Auto 1462 del 27 de junio del 2017. (Folio 97).

Que, mediante oficio del 26 de julio del 2017, con radicado interno No.07266001-00313, se citó para audiencia administrativa para el día 3 de agosto del 2017 al señor **JORGE IVAN CORREA VASQUEZ**, presidente de **SINTRAEMSDDES** subdirectiva Pereira, igualmente citó al representante legal de **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, mediante oficio del 26 de julio del 2017, con radicado interno 07266001-00312. (Folio 98 a 104).

Que mediante oficio recibido el 1 de agosto del 2017, con radicado interno 1914, suscrito por la Doctora **ANA MARIA CEBALLOS VARGAS**, actuando como apoderada sustituta de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, quien solicita aplazamiento y reprogramación de la diligencia de Audiencia Administrativa, sustentando el porqué de la solicitud. (Folio 105 a 133).

Que, mediante oficio del 3 de agosto del 2017, con radicado interno 07266001-00312, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social comisionada, cita al Representantes Legal de la empresa **UNE EPM TELECOMUN ICACIONES S.A.** para audiencia administrativa a realizarse el 24 de agosto del 2017 a las 9: am. (Folio 134 a 137).

Que mediante oficio presentado el 10 de agosto del 2017, con radicado interno 2100, suscrito por la señora **AMALIA CATALINA RAMIREZ YEPES**, apoderada general de la empresa **UNE EPM**

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

TELECOMUNICACIONES S.A., quién remite documentación requerida mediante Auto 1462 del 27 de junio del 2017, la que a continuación se relaciona:

1. Certificado de existencia y representación.
2. RUT.
3. Copia de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa de Telecomunicaciones de Pereira S.A., (ETP absorbida por UNE según consta en el Certificado de la Cámara de Comercio. (Folio 138 a 176).

Mediante oficio del 11 de agosto del 2017, con radicado interno No.08SE20177266001100001147, suscrito por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social comisionada, cita para ampliación de queja al señor **JORGE IVAN CORREA VASQUEZ**, presidente de **SINTRAEMSDES** Subdirectiva Pereira. (Folio 177 a 178).

Mediante oficio presentado el 14 de agosto del 2017, suscrito por la señora **AMALIA CATALINA RAMIREZ YEPES**, apoderada general de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, da respuesta a la Averiguación Preliminar, anexando los siguientes documentos:

- 1.1. *Copias de las actas de instalación, prórroga y sierras de la negociación colectiva realizada entre el sindicato y ETP.*
- 1.2. *Certificado de existencia y representación, donde se observa la fusión por absorción de UNE a ETP.*
- 1.3. *Certificación de los beneficios extendidos a los trabajadores que pertenecían a ETP.*
- 1.4 *convención colectiva celebrada entre UNE y SINTRAEMSDES con vigencia del 1 de enero del 2017 al 31 de diciembre del 2019 (Folio 179 a 239)."*

Que el día 18 de agosto del año 2017, se presentó a rendir ampliación de la querrela el señor **JORGE IVAN CORREA VASQUEZ**, presidente de **SINTRAEMSDES** subdirectiva Pereira. (Folio 240).

Que el día 24 de agosto del año 2017, se presentaron para la audiencia administrativa, el señor **JORGE IVAN CORREA VASQUEZ**, presidente de **SINTRAEMSDES** subdirectiva Pereira y la Doctora **ANA MARIA CEBALLOS VARGAS**, quien actúa con poder debidamente conferido por el presidente de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, **MARCELO CATALDO FRANCO**.

Mediante Acta No. 217 del 24 de agosto del 2017, se dejó consignado la no conciliación entre ambas partes, al no llegarse a ningún acuerdo. (Folio 241).

En esta diligencia la Apoderada de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, presentó copia del oficio No. 01-70-23-08-2017 de fecha 23 de agosto del 2017, suscrito por la Secretaría Técnico Comité de Conciliación, Dirección de Procesos Legales **UNE EPM TELECOMUNICACIONES**, dirigido al Ministerio del Trabajo Territorial Risaralda, mediante el cual comunican:

"...le informo que en Comité de Conciliación celebrado el 23 de agosto del 2017, dicho organismo ha decidido no presentar fórmula conciliatoria para el asunto de referencia. Lo anterior atendiendo a que no se considera que existan soportes facticos o juridicos que sustenten las pretensiones de la convocante..." (Folio 242 a 275).

Mediante Auto No. 03498 del 15 de diciembre de 2017 y a través de oficio No.08SE2017726600100002762 del 18 de diciembre de 2017 la suscrita Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos -Conciliación de la Dirección Territorial Risaralda comunicó la existencia de mérito para adelantar Procedimiento Administrativo Sancionatorio a las partes involucradas dentro de la radicación 1063 por querrela interpuesta. (Folio 276, 277).

Mediante Auto No. 00305 de 08 de febrero de 2018, la suscrita Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos -Conciliación de la Dirección Territorial Risaralda, decide formular cargos e iniciar procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** (Folio 284 a 287).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Mediante oficio con radicado interno No 08SE2018726600100000529 del 22 de febrero de 2018 se le envía citación para adelantar diligencia de notificación a la señor **MARCELO CATALDO FRANCO**, representante legal de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**; con el fin de notificar personalmente el Auto No 00305 del 08 de febrero de 2018; de igual forma se envía también mediante correo electrónico de la empresa, la comunicación de citación para llevar a cabo la diligencia de notificación pendiente y a través de la trazabilidad a las comunicaciones enviadas, se verifica la entrega de la citación. (Folio 288 a 291).

Mediante oficio con radicado interno No 08SE2018726600100000703 del 06 de marzo de 2018, se informa a la empresa investigada que se da la notificación por aviso y se le envía original del acto administrativo No. 00305 de 08 de febrero de 2018, por medio del cual la suscrita Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos -Conciliación de la Dirección Territorial Risaralda decide formular cargos e iniciar procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**; y se adelanta el procedimiento de trazabilidad en el que se verifica el recibo de dicha comunicación. (Folio 292 a 293).

Mediante oficio con radicado interno No. 11EE2018726600100000755 del 27 de febrero de 2018, la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT Risaralda, presenta solicitudes referentes a poner en sus conocimientos hechos que se vienen presentando con la clase trabajadora en diferentes escenarios y solicita su intervención al director territorial del Ministerio del Trabajo. (Folio 295 a 302).

Mediante oficio con radicado No. 08SE2018726600100000347 del 12 de marzo de 2018, remite respuesta sobre los puntos dos y cinco formulados por la CUT mediante oficio con radicado interno No 11EE2018726600100000755 del 27 de febrero de 2018. (Folio 303 a 305).

El día 03 de abril de 2018, mediante escrito con radicado interno No 0496 la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, presentó descargos al despacho. (Folio 306 a 527).

A folios 528 hasta 534 del expediente se encuentra una serie de correos en los cuales, se pone de manifiesto las circunstancias que se presentan con los trabajadores de la Convención Colectiva luego sustitución patronal a consecuencia de que la empresa de **TELECOMUNICACION DE PEREIRA ETP** fue absorbida por **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.S.** (Folio 528 a 534).

Mediante Auto No. 01544 del 20 de junio de 2018, se decreta la etapa de pruebas dentro del Procedimiento Administrativo Sancionatorio que se adelanta en contra de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.S.**, actuación que es comunicada a las partes interesadas mediante oficios con radicado No 08SE2018726600100001943 del 21 de junio de 2018 y 08SE2018726600100001941 del 21 de junio de 2018 y mediante correo electrónico a las partes tal como se evidencia a folios 535 a 539 del expediente.

El día 12 de julio de 2018, se lleva a cabo diligencia de declaración testimonial del señor **JUAN PABLO NARANJO RESTREPO**, en calidad de líder de relaciones colectivas en la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.S.**, acompañado de la doctora **ANA MARIA CEBALLOS VARGAS** en calidad de abogada y de señor **CARLOS CARDONA SOTO**, presidente de **SINTRAEMSDS** Subdirectiva Pereira. (Folio 540 a 541).

Reposa en el expediente copia de la convención colectiva de 2017- 2019 firmada entre **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** y **SINTRAEMSDS**. (Folio 542 a 553).

Mediante Auto No. 01776 del 16 de julio de 2018, se cierra la etapa de pruebas y se corre traslado a la empresa investigada para que presente sus alegatos de conclusión de conformidad con lo ordenado en el artículo 10 de la Ley 1610 de 2013; actuación comunicada a las partes mediante oficios No 08SE2018726600100002229 del 23 de julio de 2018, 08SE2018726600100002230 del 23 de julio de 2018. (Folio 554 a 556)

Mediante oficio con radicado interno No 11EE2018726600100002759 del 26 de julio de 2018, la empresa investigada presentó escrito de alegatos de conclusión. (Folio 557 a 568).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Mediante Auto No 02046 del 02 de agosto de 2018, se reasigna conocimiento del caso a la Doctora **SORY NAYIVE COPETE MOSQUERA** y se le comunica de la actuación a dicha inspectora mediante oficio con radicado No 08SE2018726600100001150 del 15 de agosto de 2018, a quien se le hace entrega del expediente el día 22 de agosto de 2018. (Folio 559 a 570).

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto No. 00305 del 08 de febrero de 2017, el despacho formuló cargos y ordenó la apertura de procedimiento administrativo sancionatorio en contra de **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**

Los cargos imputados fueron:

"PRIMERO: Presunta violación por parte de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**; por no dar cumplimiento a los artículos 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre el sindicato **SINTRAEMSDENS Subdirectiva Pereira** y la **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE PEREIRA**.

SEGUNDO: Presunta violación al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, por efectuar despidos de personas que gozaban de fuero circunstancial durante los términos legales de la etapa establecida para el arreglo del conflicto.

TERCERO: Presunta violación al artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, por no dar aplicación a la prórroga automática de la convención colectiva".

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Pruebas decretadas de oficio:

1. Ampliación de la querrela. (folio 240)
2. Audiencia administrativa. (folio 241)
3. Declaraciones. (folio 540)

Pruebas aportadas por la empresa a solicitud del despacho:

1. Copia de Registro Sindical (folios 14 a 15)
2. Copia del Documento de Identidad del Querellante. (folio 16)
3. Copia del Pliego de Peticiones, presentado al Ministerio del Trabajo. (folios 17 a 27)
4. Copias de las actas de inicio y terminación de Etapa de Arreglo Directo (folios 28 a 35)
5. Copia de solicitud de Tribunal de Arbitramento dirigido al Ministerio de Trabajo Territorial Risaralda. (folio 36)
6. Copia de oficios de bienvenida entregado por la empresa a cada trabajador (folios 37 a 38)
7. Copias de oficios de cuentas de cobro. (folios 39 a 50)
8. Solicitud de reconocimiento de días de descanso convencional. (folios 51 a 52)
9. Copias de oficio de respuestas por parte de la empresa negando los cobros presentados en las cuentas de cobro por vencimiento de la Convención Colectiva. (folios 53 a 58)
10. Copia de Correo electrónico. (folio 59).
11. Copia de depósito de Convención Colectiva 2015-2016. (folios 60 a 71)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

12. Denuncia por despido de trabajadores con fuero circunstancia de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** (folios 84 a 87).
13. Oficio de radicación de documentación con No de radicación interna 2100 del 10 de agosto de 2018, en el cual la apoderada manifiesta que las cláusulas de la Convención Colectiva firmada entre las partes, de las que se pide evidencia en el Auto No 1462 del 27 de junio de 2018, tienen una vigencia previamente establecidas. (folios 138 a 139)
14. Copia del certificado de existencia y representación legal y Rut (folios 140 a 176).
15. Oficio de respuesta referente a la Averiguación Preliminar (folios 179 a 193).
16. Copia de la Convención Colectiva firmada entre **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A** y **SINTRAEMSDS** 2017-2019 (folios 216 a 231).
17. Ampliación de la querrela. (folios 240).
18. Acta de constancia de no conciliación (folio 241).
19. Certificado de Composición Accionaria de la Compañía. (folios 385 a 386).
20. Copia del Depósito de la Convención Colectiva año 2017-2019. (folios 387 a 388).
21. Depósito de compilación de normas convencionales. (folios 389 a 414).
22. Copia de constancia de depósito de convenciones, Pactos Colectivos, Laudos Arbitrales y Contratos Sindicales ante la Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo. (folio 415).
23. Copia del Auto No. 12955 del 15 de agosto de 2017, por medio del cual la Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo, decide archivar una Averiguación Preliminar, referente al tema de Sustitución Patronal y constancia de la notificación de la actuación administrativa (folios 416 a 425).
24. Copia de Auto No 13478 del 07 de septiembre de 2017, por medio del cual se modifica parcialmente el Auto No. 12955 del 15 de agosto de 2017 y solicita la notificación a otras partes jurídicamente interesadas. administrativa (folios 426 a 427).
25. Formato de carta de Sustitución Patronal administrativa (folios 428).
26. Copia de la notificación por Aviso del Auto de Archivo al representante legal de la **EMPRESA UNE EPM TELECOMUNICACIONES – UNE TELCO**. (folios 429 a 433).
27. Certificación de Permisos Sindicales, Respuesta de oficio No 035- c, certificación pago de cuotas, certificación cambio de personal en CD. (folios 434).
28. Copia de la Resolución 0151 de 2011 emitida por el Ministerio de la Protección Social. (folios 435 a 437).
29. Copia de Oficio dirigido al señor **FRANCISCO JAVIER CORONADO**, en su calidad de presidente seccional de **SINTRAMETAL**. (folios 438 a 442).
30. Copia de escritura pública 4588 del 23 de diciembre de 2016 de la notaria 25 de Medellín. (folios 443 a 467).
31. Constancia de depósito de Convención Colectiva firmada entre **UNE EPM TELECOMUNICACIONES** y **SINTRAUNE**. (folios 468 a 472).
32. Copia del Laudo Arbitral mediante el cual se resuelve conflicto colectivo entre **EPM** y **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** (folios 473 a 489).

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La empresa investigada a través de escrito con radicado interno No. 0496 del 03 de abril de 2018 en el cual se resalta los siguientes argumentos:

*...

*Cargo primero: "Presunta violación por parte de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** por no dar cumplimiento a los artículos 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre el sindicato **SINTRAEMSDS** Subdirectiva Pereira y la **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE PEREIRA S.A. – ETP**"*

Para poder explicar por qué no es procedente la imputación de cargos, expondremos varios argumentos tendientes a desestimar el cargo impuesto:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

1. La figura de la fusión por absorción - sustitución patronal entre UNE y ETP:

De conformidad con lo establecido en el artículo 172 del Código de Comercio, existen principalmente dos clases de fusiones: a) la fusión por absorción y b) la fusión de creación. En la fusión por absorción una o más sociedades se disuelven sin liquidarse para ser absorbidas por otra sociedad, al tiempo que la fusión de creación se gesta cuando una o más sociedades se disuelven sin liquidarse con el objetivo de crear una nueva sociedad. En el caso objeto de estudio, entre ETP y UNE operó una fusión por absorción trayendo como consecuencia que la sociedad absorbente adquiere los derechos y las obligaciones que se encontraba en cabeza de la sociedad fusionada.

...

La consecuencia directa y automática de la fusión de sociedades respecto de los derechos laborales individuales, deriva de lo expresamente normado en los artículos 67 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, en el sentido que opera una sustitución de empleadores en cuya virtud, la nueva sociedad, con independencia que haya operado una fusión por absorción o una fusión por creación, asume la totalidad de derechos y obligaciones de los que era titular el antiguo empleador.

La sustitución patronal efectuada entre UNE y ETP en el mes de diciembre de 2016, operó con el lleno de los requisitos legales, decidiendo hacer un plan en el cual se respetarán TODOS y cada uno de los derechos laborales, tanto individuales como colectivos de sus trabajadores.

La sustitución patronal es una figura constitucional y legalmente válida, y que opera de pleno derecho, y no por la decisión de las partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, es decir con el respeto de los derechos de los trabajadores objeto de la sustitución y sin que en ningún caso se efectuaran modificaciones a sus contratos laborales.

En ese orden de ideas, es claro que la sustitución patronal efectuada, y en la que se sustentan todas la querellas, no implica ninguna violación de la ley laboral, máxime si se tienen en cuenta que los derechos individuales de los trabajadores se mantienen intactos, al igual que los convencionales que estuvieren vigentes, cuyas cláusulas quedan inmersas en los contratos individuales de trabajo y en ese sentido (dado que la convención se pacta entre una empresa y un sindicato, y al pasar a otro empleador, dicho pacto no es entre la nueva empresa y el sindicato, sino que pasa a formar parte del contrato de trabajo). Afirmar que se violan las normas laborales de trabajadores de años en la compañía, como lo hace SINTRAEMSDDES, es una afirmación temeraria, frente a lo que en todo caso es importante recordar que no podría ese Ministerio imponer sanción en razón a las especulaciones que hace la organización sindical, de las cuales no tienen siquiera indicios.

Adicionalmente es importante llamar la atención de ese Despacho que la figura de la sustitución patronal no es algo nuevo para SINTRAEMSDDES, ya que, con la escisión de EPM, habían sido objeto de esta figura, y hasta la fecha, luego de 12 años, la compañía no tiene una condena, sanción o multa en firme que indique violación alguna o desmejora de las condiciones laborales o sindicales por este hecho, por lo que las especulaciones mencionadas, de la organización sindical carecen de precedente o soporte alguno.

En el caso objeto de estudio, para que operara la sustitución patronal concurren los siguientes elementos contemplados en la ley:

Que exista un cambio de empleador por cualquier causa. Se dio el cambio de empleador, de ETP por UNE.

Continuidad de empresa o del negocio: Esto fue exactamente lo que pasó, tanto es así que no existieron variaciones en la operación normal de los negocios.

Que el trabajador continúe prestando sus servicios bajo el mismo contrato laboral. Es la norma que se aplicó, respetando derechos laborales individuales y convencionales que estuvieren vigentes, incorporándolos ya al contrato de trabajo como derechos individuales.

...

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Así las cosas, queda evidenciado que el Ministerio omitió realizar un análisis integral a la situación planteada pues desde todos los puntos de vista los trabajadores que fueron sustituidos de ETP a UNE hoy gozan de todos y cada uno de los beneficios vigentes contemplados en la convención colectiva de trabajo que existía con ETP hasta la fecha efectiva de la fusión ya que se incorporaron en sus contratos como derechos individuales, excepto para aquellos que decidieron libre y voluntariamente renunciar a los mismos mediante comunicación escrita a la empresa. Tanto es así, que en el análisis que más adelante se realizará, los artículos denunciados por la Subdirectiva, y que supuestamente no han sido cumplidos por UNE, se limitan exclusivamente al desembolso de dineros para actividades propias del sindicato, y nunca versan sobre incumplimientos para el pago de dineros que deban hacerse directamente a sus trabajadores.

Ahora, en el asunto que nos convoca, nos encontramos con una situación particular, tanto la sociedad absorbente como la absorbida cuentan con convención colectiva de trabajo, y ambas convenciones colectivas eran suscritas por el mismo sindicato. Esta distinción es importante dado que no estamos hablando de dos sindicatos diferentes, ya que SINTRAEMSDDES es una sola organización que recibe el apoyo de múltiples directivas, las cuales NO tienen personería jurídica autónoma, respondiendo siempre al sindicato nacional. El distinguir a SINTRAEMSDDES Pereira, Medellín, Cali o a la nacional, de entrada, es un error jurídico y recurrente, que vale la pena mencionar desde el inicio para así evitar cualquier conflicto de interpretación.

Desde el punto de vista jurídico, las organizaciones sindicales y sus subdirectivas, independientemente del número de subdirectivas que existan, cuentan con una sola representación legal en cabeza del presidente, vicepresidente y/o directivos designados por la directiva Nacional, sin que las subdirectivas cuenten con representación legal o tengan la capacidad de representar a la organización sindical frente a terceros o autoridades competentes. Con base en lo expuesto, resulta claro que la Directiva Nacional de SINTRAEMSDDES, hoy en día es el representante legal único frente a todas sus subdirectivas y por ende quien define el destino del sindicato frente a la convención colectiva de trabajo que tenga suscrita con cada una de las empresas en las que hace presencia, mediante las decisiones que se adopten en el seno de su asamblea general de afiliados, en la que obviamente participan los miembros que integran las subdirectivas del sindicato.

...

Por lo anterior se resalta, que al momento de operar la fusión por absorción SINTRAEMSDDES tenía presencia tanto en la sociedad absorbida como en la sociedad absorbente.

2. ¿Qué pasa con la convención colectiva suscrita con la ya extinta ETP, y SINTRAEMSDDES? Finalización de la convención colectiva al momento de la fusión por absorción.

Nadie discute que puedan coexistir diferentes convenciones colectivas al interior de la misma empresa con diferentes organizaciones sindicales. De hecho, en UNE, existen convenios colectivos no solo con SINTRAEMSDDES, sino con las organizaciones sindicales SINPRO, SINTRAUNE y UNIGEEP. Lo que se discute es la viabilidad de coexistencia de dos convenios colectivos entre las mismas partes, pues esta posibilidad legalmente no es admisible.

Admitir situaciones como éstas puede implicar hacia futuro graves perjuicios no sólo al empleador pues abre la puerta a que un mismo sindicato a través de diferentes subdirectivas pueda presentar indiscriminadamente pliegos de peticiones sin ceñirse a una vigencia específica lograda con la directiva nacional, sino al rompimiento de la unidad y democracia sindical en la que supuestamente las mayorías deben definir en asamblea general la existencia de una única convención colectiva de trabajo que rija las relaciones entre sus afiliados y el empleador.

...

Artículo 8º Sustitución Patronal. "En caso de que la EMPRESA, por efectos de participación en una o varias asociaciones con incorporación de bienes y servicios deba trasladar a él o a ellas personal de trabajadores vinculados a este establecimiento, se regirá por lo dispuesto en las normas legales sobre sustitución patronal, en especial las que rigen para entidades de derecho público según el principio que la sólo sustitución del patrono no extinguen los contratos de trabajo y serán responsables solidariamente, el sustituido y el sustituto."

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

PARÁGRAFO: *Quedan vigentes los derechos adquiridos por los trabajadores según lo estipulado por las leyes"*

Sobre este punto ya se dio claridad anteriormente. La empresa que represento dio estricto cumplimiento a la figura de la sustitución patronal regida por el art 67 CST al momento en que UNE absorbió a ETP, respetando a cabalidad los derechos individuales de los trabajadores los cuales se mantienen intactos, al igual que los convencionales, cuyas cláusulas quedan inmersas en los contratos individuales de trabajo y en ese sentido (dado que la convención se pacta entre una empresa y un sindicato, y al pasar a otro empleador, dicho pacto no es entre la nueva empresa y el sindicato, sino que pasa a formar parte del contrato de trabajo). Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

Artículo 9º. Imagen sindical - Institucional. *"La EMPRESA y EL SINDICATO acordarán la realización de programas de beneficio social y ambiental orientados a personas de menores recursos en las áreas de influencia territorial de la EMPRESA. En cada caso se acordarán los términos y condiciones de dicha cooperación. Estos programas no constituyen salario y se realizarán en días no laborables. La Empresa colaborará con los equipos, herramientas y la publicidad de la jornada.*

PARÁGRAFO. *A partir de la vigencia de la presente convención, La EMPRESA aportará para Imagen Sindical - Institucional del SINDICATO, la suma de Un millón Trescientos Cuarenta y Un mil pesos (\$1.341.000) en el año 2015. Para el año 2016, se incrementará porcentualmente con base en la variación del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1º de enero al 31 de Diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará a múltiplos de mil mas cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de marzo de cada año, excepto en el 2015 que será en julio. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)"*

En este artículo se tratan dos situaciones. Una sobre la colaboración entre empresa y sindicato para programas sociales, los cuales han sido coordinados entre la organización sindical y UNE, como es el caso de la colaboración conjunta para el día institucional de la Minga Comunitaria en Villa Santa - Barrio Monserrate, el día 24 de septiembre de 2017 y para la Minga Comunitaria-desarrollada en la comunidad el plumón el día 19 de noviembre de 2017, solo por poner algunos ejemplos.

Respecto a lo consagrado en el párrafo del artículo referente a las sumas de dinero solicitadas para imagen sindical, estamos hablando de cláusulas agotadas, dado al vencimiento de la convención colectiva de trabajo el 31 de diciembre de 2016, y que dicho párrafo se pactó exclusivamente para una vigencia determinada (2015 y 2016), las cuales pierden sus efectos por el solo transcurso del tiempo para el cual fueron pactadas.

Es pertinente recordar que, en materia de derechos colectivos, el Código Sustantivo del Trabajo no contempla la ultraactividad indefinida de una determinada convención colectiva. No existe ninguna disposición constitucional o legal que congele un determinado texto convencional y le haga producir efectos hacia el futuro, como si las convenciones colectivas pudieran crear obligaciones irredimibles. La vigencia de un contrato colectivo tiene alcance hasta la fecha de la finalización pactada por las partes firmantes o su prórroga legal, y en el caso en comento, dicha convención no fue prorrogada, por lo ya explicado con anterioridad, y reiterado por las Altas Cortes:

*"(.) **Las normas de la convención no pueden tomarse indefinidas por cuanto ellas requieren adaptarse a las necesidades cambiantes de las relaciones laborales, aunque deben respetarse los derechos adquiridos por los trabajadores en dicha convención, según las precisiones que han quedado consignadas. El respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores mediante una convención, no se opone a la vigencia temporal de la misma, pues la convención puede ser prorrogada expresamente por voluntad de las partes o en forma automática, cuando las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su***

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

expresa voluntad de darla por terminada, a través de su denuncia en cuyo caso los derechos adquiridos por los trabajadores quedan incólumes (...)" Subrayado y negrillas fuera de texto.

*"(...) El artículo 4 del Convenio 98 citado también reconoce expresamente que la negociación colectiva y la convención colectiva comprenden necesariamente una dimensión bilateral o pluriateral. También enfatiza que la negociación es voluntaria en la medida en que ninguno de los extremos de la relación puede ser compelido a contraer obligaciones, o sea, a ninguno se le puede imponer unilateralmente unas condiciones de empleo (...)"² * Subrayado y negrillas fuera de texto.*

Nótese que la Corte habla de respetar los derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual se hizo al incorporar al contrato de trabajo, como derechos individuales, las cláusulas de la convención atinentes a esos derechos. Las demás cláusulas, referentes a entregas de dineros al sindicato, no a trabajadores, por vigencias definidas, quedan agotadas por la literalidad de la convención y los efectos ya explicados. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

Artículo 10°. Libertad Sindical, derecho de sindicalización y protección de los derechos humanos: "A partir de la vigencia de la presente convención, las partes se comprometen a cumplir la ley colombiana, los tratados y los acuerdos internacionales ratificados por el Gobierno Nacional y el Congreso de la República, que garanticen la libertad sindical, derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Entendiéndose lo anterior que su aplicación se hará dentro del marco de la relación laboral entre los trabajadores y la EMPRESA".

Tampoco la empresa encuentra que en el expediente haya prueba, tan siquiera sumaria, de la violación de dicho artículo. Como ya se ha expuesto, la empresa ha cumplido punto por punto lo establecido en la legislación colombiana y los tratados y acuerdos internacionales, por lo que imputar cargos por la presunta violación de este artículo, queda completamente descartado. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

Artículo 11°. Conmemoración clase obrera mundial: "La EMPRESA con el fin de promover el día internacional de la mujer y el día internacional de la clase obrera, entregará anualmente la suma equivalente a Ocho (8) SMMLV. La EMPRESA pagará al SINDICATO esta suma en el mes de febrero del año 2016. Para el año 2015 será pagadera en el mes de julio. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)"

Retomando lo ya explicado con respecto al artículo 9, UNE respeta los derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual se hizo al incorporar al contrato de trabajo, como derechos individuales, las cláusulas de la convención atinentes a esos derechos. Las demás cláusulas, referentes a entregas de dineros al sindicato, no a trabajadores, por vigencias definidas, quedan agotadas por la literalidad de la convención y los efectos ya explicados. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

Artículo 12°. Secretaría de derechos humanos: Secretaria de derechos humanos: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, La EMPRESA aportará, para el funcionamiento de la Secretaria de Derechos Humanos del SINDICATO, la suma de Tres Millones Trescientos Cincuenta y Cuatro mil pesos (\$3.354.000) en el año 2015. Para el año 2016 se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del Índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará a múltiplos de mil más cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de marzo de cada año, excepto en el 2015 que será en julio. (Modificada por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)"

Retomando lo ya explicado con respecto al artículo 9, reiterado en la explicación del artículo 11, UNE respeta los derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual se hizo al incorporar al contrato de trabajo, como derechos individuales, las cláusulas de la convención atinentes a esos derechos. Las demás cláusulas, referentes a entregas de dineros al sindicato, no a trabajadores,

¹ Corte Constitucional Sentencia C 009 de 1994, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

² Corte Constitucional. Sentencia C - 1050 de 2001.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

por vigencias definidas, quedan agotadas por la literalidad de la convención y los efectos ya explicados. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

Artículo 13°. Secretaría de la mujer y la juventud. "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, La EMPRESA aportará, para el funcionamiento de la Secretaría de la Mujer y la Juventud del SINDICATO, la suma de Un millón Ciento Diez y Siete mil pesos **(\$1.117.000)** en el año 2015. Para el año 2016, se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará al múltiplo de mil más cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de marzo de cada año, excepto en el 2015 que será en julio. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)"

Retomando lo ya explicado con respecto al artículo 9, reiterado en la explicación del artículo 11 y 12, UNE respeta los derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual se hizo al incorporar al contrato de trabajo, como derechos individuales, las cláusulas de la convención atinentes a esos derechos. Las demás cláusulas, referentes a entregas de dineros al sindicato, no a trabajadores, por vigencias definidas, quedan agotadas por la literalidad de la convención y los efectos ya explicados. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

Artículo 14°. Programa de televisión o radio: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, La EMPRESA aportará, para el funcionamiento del Programa de Televisión o Radio del SINDICATO, la suma de Dos millones Trece Mil pesos **(\$2.013.000)** en el año 2015. Para el año 2016, se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará al múltiplo de mil más cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de marzo de cada año, excepto en el 2015 que será en julio. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)"

Retomando lo ya explicado con respecto al artículo 9, reiterado en la explicación del artículo 11, 12 y 13, UNE respeta los derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual se hizo al incorporar al contrato de trabajo, como derechos individuales, las cláusulas de las convenciones atinentes a esos derechos. Las demás cláusulas, referentes a entregas de dineros al sindicato, no a trabajadores, por vigencias definidas, quedan agotadas por la literalidad de la convención y los efectos ya explicados. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

Artículo 15°. Integración trabajadores. "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, La EMPRESA aportará, para la fiesta de Integración de los trabajadores del SINDICATO, la suma de Dos millones Novecientos y Un mil pesos **(\$2'901.000)** en el año 2015. Para el año 2016, se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará a múltiplos de mil más cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de noviembre de cada año. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)"

Retomando lo ya explicado con respecto al artículo 9, reiterado en la explicación del artículo 11, 12, 13 y 14, UNE respeta los derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual se hizo al incorporar al contrato de trabajo, como derechos individuales, las cláusulas de la convención atinentes a esos derechos. Las demás cláusulas, referentes a entregas de dineros al sindicato, no a trabajadores, por vigencias definidas, quedan agotadas por la literalidad de la convención y los efectos ya explicados. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

Artículo 16°. Instrumentos musicales: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, La EMPRESA aportará, para la compra de instrumentos faltantes, equipo de amplificación y sostenimiento de la orquesta del SINDICATO, la suma de Un millón Seiscientos Setenta y Ocho mil pesos **(\$1'678.000)** en el año 2015. Para el año 2016, se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de Enero al 31 de Diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará a múltiplos de mil más

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de marzo de cada año, excepto en el 2015 que será en julio. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)"

Retomando lo ya explicado con respecto al artículo 9, reiterado en la explicación del artículo 11, 12, 13, 14 y 15, UNE respeta los derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual se hizo al incorporar al contrato de trabajo, como derechos individuales, las cláusulas de la convención/atinentes a esos derechos. Las demás cláusulas, referentes a entregas de dineros al sindicato, no a trabajadores, por vigencias definidas, quedan agotadas por la literalidad de la convención y los efectos ya explicados. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

Artículo 17° Asambleas nacionales: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, La EMPRESA aportará, para garantizar la representación de los Delegados Nacionales del SINDICATO, la suma de Tres millones Trescientos Cincuenta y Cuatro mil pesos (\$3'354.000) en el año 2015. Para el año 2016, se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará a múltiplos de mil más cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de marzo de cada año, excepto en el 2015 que será en julio. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)"

Resulta extraño que haya una imputación de cargos por la presunta violación de este artículo, cuando el sindicato nunca ha aportado prueba, tan siquiera sumaria, de la negativa de permisos sindicales o cualquier otro similar. Los permisos se han otorgado, ya sea de manera verbal o por escrito, sin ningún tipo de restricción para ello. Como prueba de lo anterior, aportamos la correspondiente certificación que describe los permisos otorgados a partir del año 2017 hasta la fecha.

Frente a la entrega de dinero, retomando lo ya explicado con respecto al artículo 9, reiterado en la explicación de artículo 11, 12, 13, 14, 15 y 16, UNE respeta los derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual se hizo al incorporar al contrato de trabajo, como derechos individuales, las cláusulas de la convención atinentes a esos derechos. Las demás cláusulas, referentes a entregas de dineros al sindicato, no a trabajadores, por vigencias definidas, quedan agotadas por la literalidad de la convención y los efectos ya explicados. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

Artículo 18°. Transporte a dirigentes sindicales: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, para el año 2015, la EMPRESA reconocerá y pagará al SINDICATO un auxilio de Dos millones Treinta y Cuatro mil pesos mensuales (\$2'034.000) para el transporte que requieran los directivos del Sindicato. Para el año 2016, se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes anuales se redondeará a múltiplo de mil más cercano. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)"

Frente a la entrega de dinero, retomando lo ya explicado con respecto al artículo 9, reiterado en la explicación del artículo 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17, UNE respeta los derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual se hizo al incorporar al contrato de trabajo, como derechos individuales, las cláusulas de la convención atinentes a esos derechos. Las demás cláusulas, referentes a entregas de dineros al sindicato, no a trabajadores, por vigencias definidas, quedan agotadas por la literalidad de la convención y los efectos ya explicados. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

...

Artículo 21°. Seguro de vida para los dirigentes sindicales: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la EMPRESA tendrá contratado un seguro de vida para los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y los dos (2) representantes de la comisión de reclamos que se encuentren en el ejercicio legal de sus funciones, por un valor para cada uno de Setenta y Dos millones Novecientos Cincuenta y Cuatro mil pesos (\$72.954.000) en el año 2015, el cual se incrementará para el año 2016 con base en el valor porcentual del incremento del índice de Precios al Consumidor Nacional causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

ajustes se redondeará a múltiplo de mil más cercano. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11). El seguro de vida lo tomará la EMPRESA con una compañía aseguradora cuya póliza incluya los riesgos de invalidez y muerte de los dirigentes sindicales".

	Empleados	Valor asegurado UNE	Valor asegurado sindicalistas	Total
10091262	MÉNDEZ OSORIO JAIRO	\$ 45.000.000	\$ 78.877.865	\$ 123.877.865
10091302	OSPINA RAMIREZ FERNANDO	\$ 45.000.000	\$ 78.877.865	\$ 123.877.865
10101507	CALAD RENDON	\$ 45.000.000	\$ 78.877.865	\$ 123.877.865
10122215	CORREA VÁSQUEZ	\$ 45.000.000	\$ 78.877.865	\$ 123.877.865
17339661	ACOSTA GONZALEZ	\$ 28.000.000	\$ 78.877.865	\$ 106.877.865
18505185	SALAZAR VIRGEN JHON	\$ 45.000.000	\$ 78.877.865	\$ 123.877.865

Sin embargo, en el hipotético caso de que no hubiésemos dado el mencionado seguro, frente a la entrega de dinero, retomando lo ya explicado con respecto al artículo 9, reiterado en la explicación del artículo 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 UNE respeta los derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual se hizo al incorporar al contrato de trabajo, como derechos individuales, las cláusulas de la convención atinentes a esos derechos. Las demás cláusulas, referentes a entregas de dineros al sindicato, no a trabajadores, por vigencias definidas, quedan agotadas por la literalidad de la convención y los efectos ya explicados. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

Artículo 22°. Beneficio sindical: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, La EMPRESA reconocerá y pagará al SINDICATO, en el año 2015, los siguientes auxilios: Para el pago del servicio de vigilancia de la sede sindical durante las horas diurnas y el pago del servicio de mensajería de la organización sindical la suma mensual de Cuatrocientos Veintidós mil pesos (\$422.000). Para el año 2016 se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015 más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%) y para el pago del servicio de vigilancia diurno y nocturno de la sede recreacional La Siria la suma mensual de Un millón Seiscientos Ochenta y Tres mil pesos (\$1.683.000). Para el año 2016 se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015 más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicarlos respectivos ajustes se redondeará al múltiplo de mil más cercano. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 12)"

Retomando lo ya explicado con respecto al artículo 9, reiterado en la explicación del artículo 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 21, UNE respeta los derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual se hizo al incorporar al contrato de trabajo, como derechos Individuales, las cláusulas de la convención atinentes a esos derechos. Las demás cláusulas, referentes a entregas de dineros al sindicato, no a trabajadores, por vigencias definidas, quedan agotadas por la literalidad de la convención y los efectos ya explicados. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

Artículo 23°. Descuentos para el sindicato: "A partir de la presente convención colectiva de trabajo en el primer mes del año, 1 de 2015, la EMPRESA descontará el 30% del aumento obtenido a todo el personal sindicalizado y a aquellos trabajadores que, sin serlo, se beneficien de la convención colectiva de trabajo; suma que será entregada al SINDICATO. Para el año 2016 esta suma será descontada en el mes de enero correspondiente. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 17) El descuento en el año 2015 se hará el 15 de julio".

Como se puede observar de la lectura atenta del art 23 de la extinta convención que existía en ETP antes de ser absorbida por UNE, se pactó un descuento con destino al sindicato del aumento salarial que se efectuara a cada uno de los beneficiarios de dicha convención para los años 2015 y 2016, descuentos que fueron en su momento realizados por ETP en cumplimiento

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

de la cláusula convencional agotándose así la obligación allí contenida pues no se pactó descuento alguno para anualidades posteriores al año 2016 de manera que UNE no ha incumplido la presente cláusula, no sólo porque la obligación se pactó sólo hasta el año 2016, sino porque como se explicó ampliamente, una vez surtida la absorción por parte de UNE las cláusulas convencionales que no creaban derechos individuales desaparecieron del mundo jurídico, al desaparecer ETP como persona jurídica legalmente constituida.

Retomando lo ya explicado con respecto al artículo 9, reiterado en la explicación del artículo 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 21 y 22 UNE respeta los derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual se hizo al incorporar al contrato de trabajo, como derechos individuales, las cláusulas de la convención atinentes a esos derechos. Las demás cláusulas, referentes a entregas de dineros al sindicato, no a trabajadores, por vigencias definidas, quedan agotadas por la literalidad de la convención y los efectos ya explicados. Por lo anterior, este cargo debe ser desestimado. Considerando todo lo anterior, y en ausencia de violación alguna, tanto para los trabajadores como para el sindicato, este cargo debe ser desestimado.

Cargo segundo: "Presunta violación al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, por efectuar despido de personas que gozaban de fuero circunstancial durante los términos legales de la etapa establecida para el arreglo del conflicto"

De conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, este fuero consiste en una garantía que ampara a los trabajadores que se encuentran en medio de una negociación colectiva, protegiendo así el conflicto colectivo. Del mismo modo, salvaguarda a los trabajadores que presentan al empleador pliegos de peticiones para que no puedan ser despedidos sin justa causa comprobada, desde el momento que se presenta el pliego y durante los términos que la ley señala para desarrollar las etapas que conlleven a la solución del conflicto.

Para poder determinar entonces, si hay protección foral, es necesario determinar si hay o no conflicto colectivo vigente, el cual termina, bien con la suscripción de la respectiva convención colectiva de trabajo, o con la ejecutoria del laudo arbitral, según el artículo, 461 del Código Sustantivo del Trabajo. Al respecto la Corte Suprema de Justicia ha dicho:

"(...) El tema jurídico que trae a la palestra el recurrente ha sido ya dilucidado por la Sala, que reiteradamente ha considerado que el que se ha dado en denominar como "fuero circunstancial" termina con la firma de la respectiva convención colectiva de trabajo o la ejecutoria del laudo arbitral (...) la prohibición de despedir sin justa causa comprobada a trabajadores beneficiarios de la protección legal, en caso de conflicto colectivo de trabajo, establecida en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, comprende desde la presentación del pliego de peticiones hasta la solución jurídica del diferendo mediante la firma del acuerdo colectivo de trabajo respectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, según el caso (...)"

No existe fuero circunstancial, porque no existe ni ha existido conflicto colectivo vigente al momento del único despido efectuado por UNE a un miembro de SINTRAEMSDDES, que hubiera participado en la sustitución patronal, como es el caso del señor Jorge Diego Ossa.

Como bien se puede leer del texto de la carta de respuesta enviada al señor Ossa, al 29 de junio de 2017, "(...) la empresa no había sido notificada de convocatoria alguna a Tribunal de Arbitramento, por lo tanto, no es pertinente hablar de existencia alguna de un conflicto colectivo que diera lugar al alegado fuero circunstancial, el cual como lo han manifestado las altas cortes del país no es indefinido (...)"

Así que, en primer lugar, la empresa al momento de realizar el despido, basada obviamente en que la ley solo permite una negociación colectiva y una sola convención con un mismo sindicato, ya que, a la fecha de la terminación del contrato, ya estaba vigente desde el 1 de enero de 2017 una convención colectiva con el sindicato al que pertenecía el trabajador despedido no podía inferir, como lo hace ahora, que exista un conflicto colectivo vigente.

³ Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL13812-2017. Radicación N° 53592. 5 de septiembre de 2017. Magistrado ponente Ernesto Forero Vargas.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

En conclusión, podemos ver que los elementos para que exista fuero circunstancial, no se cumplen en el caso objeto a analizar, ya que **primero**, el trabajador se encontraba afiliado a la organización sindical SINTRAEMSDDES, con el cual, **segundo**, finalizó el conflicto colectivo al momento del acuerdo entre empresa y sindicato, con la firma de la convención colectiva en abril de 2017, con aplicación retroactiva a enero 2017. **Tercero**, en virtud de la ley, no puede haber otro conflicto colectivo vigente dado que el mismo ya finalizó con la firma de la convención, con el **MISMO SINDICATO** que pretende nuevamente un Tribunal de Arbitramento, independientemente que sea una Subdirectiva, **cuarto** sin capacidad jurídica para ir en contravía de las decisiones de la nacional, y mucho menos de un acuerdo en firme, firmado por las partes y finalmente, **quinto**, una solicitud de protección foral que desconoce el pleito pendiente que existe para la convocatoria del Tribunal.

Considerando todo lo anterior, y en ausencia de violación alguna, tanto para los trabajadores como para el sindicato, este cargo debe ser desestimado.

Cargo tercero: "Presunta violación al artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, por no dar aplicación a la prórroga automática de la convención colectiva"

Atendiendo a que en el caso bajo estudio se encontraba abierto un conflicto colectivo con ETP antes de ocurrir la fusión con UNE, ello no quiere decir que al momento de ocurrir el fenómeno jurídico de la fusión por absorción el conflicto deba mantenerse abierto y resolverse sin sujeción a las normas que prevén la unidad convencional con un mismo sindicato, pues en tal evento los trabajadores absorbidos o sustituidos patronalmente, continuarán gozando de sus beneficios individuales incorporados en sus contratos de trabajo y a su vez de la convención colectiva que el sindicato al que están afiliados tiene suscrita con su nuevo empleador cuyas cláusulas se encuentren vigentes, pudiendo intervenir en las decisiones de su sindicato al hacer parte de la Asamblea general de trabajadores y por tanto optar por denunciar la convención dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento para renegociar sus condiciones laborales.

En el caso bajo estudio debe tener en cuenta el Ministerio que SINTRAEMSDDES y UNE negociaron una nueva convención colectiva de trabajo que se suscribió en el mes de enero de 2017, esto es dentro del mes siguiente a la fusión y por tanto los trabajadores de la Subdirectiva Pereira podían haber intervenido en la Asamblea general del sindicato con el fin de definir las condiciones que regirían esta convención. Sin embargo, brilla por su ausencia cualquier participación en este sentido por parte de la Subdirectiva, pretendiendo ahora que se resuelva el conflicto a través de un tribunal de arbitramento y conllevando a que el mismo sindicato mantenga dos convenciones colectivas de trabajo vigentes en la misma empresa con los graves perjuicios que ello conlleva a las partes como se mencionó anteriormente.

Desde el punto de vista jurídico, las organizaciones sindicales y sus subdirectivas, independientemente del número de subdirectivas que existan, cuentan con una sola representación legal en cabeza del presidente, vicepresidente y/o directivos designados por la directiva Nacional, sin que las subdirectivas cuenten con representación legal o tengan la capacidad de representar a la organización sindical frente a terceros o autoridades competentes. Con base en lo expuesto, resulta claro que la Directiva Nacional de SINTRAEMSDDES hoy en día es el representante legal único frente a todas sus subdirectivas y por ende quien define el destino del sindicato frente a la convención colectiva de trabajo que tenga suscrita con cada una de las empresas en las que hace presencia, mediante las decisiones que se adopten en el seno de su Asamblea General de afiliados, en la que obviamente participan los miembros que integran las subdirectivas del sindicato.

De esta manera resulta evidente que en el momento en que la comisión negociadora designada por SINTRAEMSDDES suscribe una Convención Colectiva de Trabajo con UNE, con vigencia desde el 1 de enero de 2017, lo hace en nombre y representación de la Asamblea General de afiliados, integrada por todos los afiliados tanto de la nacional, como de sus subdirectivas, incluyendo en consecuencia dentro de la negociación a todos y cada uno de los afiliados del sindicato que a la fecha de firma tenían su condición de empleados de UNE, esto es ~~colgando~~ desde el 1 de enero de 2017 a los miembros de la subdirectiva de Pereira del sindicato que a la fecha ostentaban la calidad de trabajadores de UNE por razón de la sustitución patronal de que fueron objeto.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Como se ha indicado anteriormente ya existe una convención colectiva de trabajo suscrita entre UNE y la organización sindical SINTRAEMSDES, que es la misma organización que ha solicitado la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento para que dé solución a un conflicto colectivo que en su momento nació con la ETP, pero cuya vigencia actual no puede predicarse, en tanto no resulta jurídicamente posible que en la misma empresa coexistan dos convenios colectivos con la misma organización sindical.

Por lo tanto, no existe una prórroga de la convención con ETP, invocada por el mismo sindicato con el cual ya existe una convención vigente, ya que si se accediera a la convocatoria del Tribunal de Arbitramento que está peticionando SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira, ello traería como consecuencia la expedición de un laudo arbitral, que hace las veces de convención colectiva de trabajo, con el resultado inexorable de que coexistirían dos convenciones colectivas entre las mismas partes, lo cual se repite, no solo supondría desnaturalizar la estructura misma de la convención colectiva, sino que podría acarrear además el desconocimiento al principio de inescindibilidad que uniformemente han respetado nuestros máximos tribunales de justicia.

De hecho, en un caso similar al que nos ocupa, ese Ministerio ya tuvo oportunidad de pronunciarse, señalando la imposibilidad de convocar un Tribunal de Arbitramento que peticione la subdirectiva de un sindicato, cuando quiera que se evidencie que con esa misma organización sindical y en la misma empresa, ya existe una convención colectiva de trabajo. Mediante Resolución 01501 del 6 de mayo de 2011, el entonces Ministerio de la Protección Social, ante la solicitud de convocatoria de un tribunal de arbitramento que peticionó la organización sindical SINTRAMETAL SECCIONAL DUITAMA para resolver el conflicto colectivo suscitado por la presentación de un pliego de peticiones a la empresa DIACO SA, negó la convocatoria del tribunal, al evidenciar que en la empresa ya se había suscrito una convención colectiva de trabajo con la misma organización SINTRAMETAL, convención que se encontraba vigente para la fecha en que se elevó la solicitud y por ende en la que el Ministerio debió decidir sobre la misma. En aquella oportunidad, precisó el Ministerio:

"(...) Que al momento de recibo de la presente solicitud se encontraba en trámite la convocatoria de tribunal de arbitramento del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES METALÚRGICOS, MECÁNICOS, METALMECÁNICOS, SIDERÚRGICOS, MINEROS DEL MATERIAL ELÉCTRICO Y ELECTRÓNICO "SINTRAMETAL" Seccional Tuta, para resolver el conflicto colectivo con la empresa DIACO SA.

La solicitud de convocatoria de un tribunal de arbitramento entre la empresa DIACO SA y la Organización Sindical Sintrametal Seccional Tuta, se resolvió mediante Resoluciones No. 002804 del 6 de agosto de 2009 y 0005237 del 21 de diciembre de 2009, accediendo a la convocatoria, pero posteriormente las partes decidieron firmar convención colectiva de trabajo el 11 de febrero de 2010 (...)

Que las organizaciones sindicales están circunscritas en un marco jurídico que emana de la Constitución y de la Ley, razón por la que su conformación depende de una serie de requisitos establecidos en el Código Sustantivo de Trabajo, de igual forma estas pueden constituir Subdirectivas Sindicales, las cuales no tienen personería jurídica propia, pues con sujeción a la normativa son organismos de dirección dependientes de los sindicatos.

Por lo anterior, este Ministerio no podía conjuntamente darles curso a las dos solicitudes mencionadas ya que las Subdirectivas Seccionales no pueden separadamente emprender negociaciones colectivas independientes con el mismo empleador.

Que los conflictos colectivos de trabajo se terminan con la firma de la convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral emitido por un tribunal de arbitramento, para el caso en comento existe una convención colectiva suscrita con SINTRAMETAL con vigencia del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012, que debe ser respetada por las partes.

Por su definición y objetivos las convenciones colectivas de trabajo son acuerdos de voluntades celebrados entre un sujeto sindical y un empleador para regular las condiciones laborales que han de ordenar los contratos individuales de trabajo durante su vigencia (...) Subrayado y negritas fuera de texto.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Como expeditamente se deduce de lo hasta aquí expuesto, si bien el conflicto colectivo que promovió la organización sindical SINTRAEMSDDES Subdirectiva Pereira y por el cual peticona ahora la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, se originó en la presentación de un pliego de peticiones ante la entonces ETP, lo cierto es que esa sociedad ya no tiene existencia jurídica y los trabajadores que le prestaban sus servicios, son ahora trabajadores de la sociedad UNE, empresa ésta en la que ya existe una convención colectiva de trabajo con la misma organización sindical SINTRAEMSDDES y en la que se previó una vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2019.

Por lo tanto, si se accediera a la tesis de la existencia de una prórroga, ello traería como consecuencia, el resultado inexorable de que coexistirían dos convenciones colectivas entre las mismas partes, producto de un posible laudo, lo cual se reitera, no solo supondría desnaturalizar la estructura misma de la convención colectiva, sino que podría acarrear además el desconocimiento al principio de inescindibilidad que uniformemente han respetado nuestros máximos tribunales de justicia, reiterando los argumentos expuestos en contra del primer cargo.

Ahora, haciendo el análisis de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia 14343 del 11 de octubre 2000, **único argumento jurídico del Ministerio para imponer los cargos**, y que trata expresamente de la prórroga de la convención colectiva, no aplica al caso en comento por las siguientes razones:

- El trabajador demandante era afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Obras Públicas de Santafé de Bogotá, sindicato perteneciente en ese entonces al Municipio de Santa Fe de Bogotá.
- En esta oportunidad, el Municipio no realizó una fusión por absorción con ninguna compañía, como si lo hizo UNE.
- Hay un conflicto que involucra una sola empresa, y no dos por la fusión por absorción.
- En ningún momento en la sentencia se habla de los efectos jurídicos de la sustitución patronal, en cuanto a convenciones colectivas se trata, que es el caso de UNE y ETP.
- Tampoco se toca el tema de la prohibición legal de la existencia de dos convenciones colectivas por parte de un mismo sindicato.
- Tampoco se habla de las facultades de las subdirectivas sindicales y de los procesos de negociación colectiva.

El tema de la sentencia radica exclusivamente en la restricción de las posibilidades de contratación laboral, en lo que hace a la modalidad de duración, al término indefinido, estipulados en la convención, descartando de plano tocar temas como la vigencia y prórroga de la convención. Descarta meterse de lleno en el tema de las prórrogas ya que "(...) no tiene incidencia ante el caso que se examina, pues según lo indica la sentencia recurrida, al informativo se agregaron, quizás innecesariamente, convenciones temporalmente posteriores mas no sucesivas con respecto de las que contemplan el derecho reclamado, y que no aludieron específicamente al mismo, lo cual bien podía introducir razonablemente, como en efecto ocurrió, la duda en el sentenciador frente a la vigencia de las primeras hasta el punto de que requiriera válidamente para despejarla, la agregación de las pertinentes convenciones sucesivas en el tiempo (...)"

Lo más curioso del asunto, es que esta sentencia, aunque no se refiera a los temas por los cuales hoy es investigada la compañía, en uno de los únicos apartes que habla de cuando es aplicable lo establecido en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo sobre las prórrogas en las convenciones colectivas, es en el siguiente párrafo: "(...) Entonces, salvo situaciones especiales previstas autónomamente por las partes o que les sean impuestas en virtud de la alteración de la normalidad económica conforme al artículo 480 del C.S.T., o por circunstancias que de hecho se presenten, como el cierre definitivo de la empresa o la terminación definitiva de las labores objeto de regulación, las convenciones colectivas,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

están llamadas a extender su régimen en el tiempo mientras no sean sustituidas por una nueva convención (...)" Subrayado y negrillas fuera de texto

Es decir, la misma Corte establece que hay ciertas situaciones en las cuales, el artículo 480 no es aplicable para establecer la prórroga de las convenciones, como temas regulatorios y/o como lo sería, el caso de ETP con UNE. Considerando todo lo anterior, este cargo debe ser desestimado.

... FRENTE A LAS PRUEBAS RELACIONADAS EN EL AUTO DE IMPUTACIÓN DE CARGOS

1. Evidencia del cumplimiento de los artículos de la convención colectiva suscrita entre SINTRAEMSPES y la extinta ETP: *En los fundamentos de la decisión, no se vislumbra que se haya hecho un análisis de la respuesta entregada por parte de UNE de la querrela 1063, donde se expone punto por punto, el cómo la compañía ha cumplido con cada uno de los artículos supuestamente vulnerados ni tampoco se encuentra el análisis de la prueba otorgada por parte de la compañía. Tanto es así, que se solicitó la ampliación de denuncia por parte del presidente de la Subdirectiva, pero no así de ningún funcionario de UNE que pudiera contrarrestar la versión del dirigente sindical.*

1. Ampliación de queja de Jorge Iván Correa: *De dicha declaración, solo recibimos notificación de la misma con el auto de imputación de cargos. Incluso, al solicitar copia del expediente, no se entregó el folio 240 del expediente, sino que se salta del folio 193 al 241. Sin embargo, en lo que pudimos evidenciar, que es un aparte de la transcripción de la declaración, en el auto de imputación, se puede observar lo siguiente:*

"(...) nuestra convención sigue vigente puesto que la ley manifiesta que cuando no hay arreglo en la negociación, la convención tendrá vigencia de 6 meses en 6 meses..."

En consideración a lo expuesto, solicitamos de la forma más respetuosa se abstenga de imponer sanción a mi representada y en consecuencia archive el presente proceso administrativo sancionatorio, pues como quedó plenamente comprobado UNE EPM Telecomunicaciones cumplió con todas las obligaciones laborales, en especial la relativa al respeto al fuero circunstancial y el derecho de asociación de sus trabajadores"

En escrito de alegatos de conclusión presentado el día 26 de julio de 2018, mediante radicado interno No 11EE2018726600100002759 se manifestó lo siguiente:

"...Testimonio del señor Juan Pablo Naranjo del 12 de julio de 2018:

...

Nótese que tanto para la empresa como para sus trabajadores (el señor Naranjo en esta oportunidad), es claro que:

1. *Existió una sustitución patronal, producto de la fusión por absorción entre UNE y ETP.*
2. *Producto de esa fusión, la empresa ETP dejó de existir.*
3. *Producto de la sustitución, y en aras al respeto de los trabajadores, los derechos convencionales, pasaron a ser derechos individuales incorporados a su contrato de trabajo, y que lo pactado con SINTRAEMSPES superan con creces lo pactado anteriormente con ese mismo sindicato y la ya extinta ETP*

...

Es claro que el señor Naranjo, quien fue una de las personas que participó en la negociación con el sindicato SINTRAEMSPES, sabe su voluntad frente a los términos de la misma. Si el sindicato a nivel nacional, decidió negociar y firmar una convención colectiva para la empresa UNE en febrero de 2017, mal haría el despacho en interpretar de manera diferente dicha voluntad, aduciendo que una subdirectiva, sin personería jurídica ni legitimación para contradecir las disposiciones de la Junta Nacional, tiene todavía abierto un conflicto colectivo, máxime cuando en una empresa, no pueden existir dos convenciones colectivas de un mismo sindicato,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

entendiendo que la división por Subdirectivas de la misma organización, no puede entenderse como dos sindicatos separados. SINTRAEMSDES acepta que el conflicto se cerró con la firma y depósito de la convención, y más aún, dicho depósito se hizo con la aclaración de que era nacional, lo cual obviamente involucra a la ciudad de Pereira y a su subdirectiva.

Ahora, frente al fuero circunstancial, relacionado con uno de los cargos imputados por el Ministerio, el testigo manifiesta "(...) Al trabajador que alega fuero circunstancial, se le dio respuesta en un derecho de petición, manifestándole que entre UNE y SINTRAEMSDES no había conflicto colectivo en razón a la vigencia de la convención colectiva entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, por consiguiente, la figura de fuero circunstancial es inaplicable (...)"

Aquí se reitera la posición de la compañía, frente a la inexistencia de conflicto colectivo por parte de SINTRAEMSDES y UNE, y por ende, la inexistencia del fuero alegado.

Frente al cuestionamiento realizado por el apoderado del sindicato, quisiéramos dejar de presente que las preguntas realizadas al testigo son en su mayoría afirmaciones, y no cuestionamientos sobre temas concretos. Estas afirmaciones, plantean la posición de la Subdirectiva de SINTRAEMSDES Pereira, y solamente buscan reafirmar las pretensiones de la querrela, sin indagar en la verdad del asunto.

De esta última posición, queremos reafirmar lo dicho por el abogado de SINTRAEMSDES, con respecto a la voluntad de negociación: "(...) Que SINTRAEMSDES Pereira, tiene todo interés de acordar con la empresa la posibilidad de que esta convención que está en conflicto sea incorporada a la convención suscrita a nivel nacional a manera de capítulo (...)" El Ministerio debe tener en cuenta que dicha propuesta no fue idea del sindicato, fue la propuesta inicial de UNE, a la cual el sindicato ha hecho caso omiso, dado que solicita pretensiones imposibles de cumplir, evaluadas en miles de millones. (Adjuntamos análisis económico pliego).

En dicho escrito se continuó con la reiteración de argumentos expuestos en los descargos, por lo tanto no se hace necesario la transcripción de apartes.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015.

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

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Al entrar a analizar los hechos que originaron la querrela y las pruebas que se recaudaron y se practicaron durante toda la investigación, es necesario en primera medida hacer referencia a que los hechos que dan origen a esta queja la cual se refiere a la presunta violación de la convención colectiva de trabajo, suscrita entre el sindicato **SINTRAEMSDENS** Subdirectiva Pereira y la **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE PEREIRA**, queja formulada por el señor **JOSE IVAN CORREA VASQUEZ**, presidente del sindicato SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira folios 1 a 77.

Una vez puesto en conocimiento de la empresa investigada el inicio del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, se brinda la oportunidad de ejercer el derecho de defensa y el derecho de contradicción con el fin de desvirtuar los cargos imputados y aportar las pruebas que considere pertinentes para su defensa, para el caso en concreto, se puede ver que se presentó escrito de descargos y de alegatos

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

de conclusión, donde se aportó la documentación solicitada en el auto de formulación de cargos y a su vez material probatorio allegado por la misma con el fin de dar claridad a la situación presentada.

Sea lo primero indicar que según el Código de Comercio habrá fusión cuando una o más sociedades se disuelvan, sin liquidarse, para ser absorbidas por otra, adquiriendo los derechos y obligaciones de la sociedad disuelta, así mismo y en virtud de la fusión y en consonancia con la sustitución de empleadores reglada en el Código Sustantivo del Trabajo se tiene como resultado el respeto de los derechos laborales no solo individuales sino convencionales debidamente adquiridos.

Aclarado lo anterior, se hace necesario relacionar los documentos relevantes que obran en el expediente tales como: copia del pliego de peticiones presentado al Ministerio del Trabajo, copias de las actas de inicio y terminación de etapa de arreglo directo, copia de solicitud de Tribunal de Arbitramento dirigido al Ministerio de Trabajo Territorial Risaralda, copias de oficios de cuentas de cobro, solicitud de reconocimiento de días de descanso convencional, copias de oficio de respuestas por parte de la empresa negando los cobros presentados en las cuentas de cobro por vencimiento de la Convención Colectiva, copia de depósito de convención colectiva 2015-2016, denuncia por despido de trabajadores con fuero circunstancial de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, copia de la convención colectiva firmada entre **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A** y **SINTRAEMSDS** 2017-2019, acta de constancia de no conciliación, copia del depósito de la Convención Colectiva año 2017-2019, depósito de compilación de normas convencionales, copia de constancia de depósito de convenciones, pactos colectivos, laudos arbitrales y contratos sindicales ante la Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo, certificación de permisos sindicales, respuesta de oficio No 035- c, certificación pago de cuotas, copia de la Resolución 0151 de 2011 emitida por el Ministerio de la Protección Social, a su vez, pruebas como ampliación de queja del querellante, la audiencia administrativa entre las partes la cual concluyó con no acuerdo entre las partes convocadas, la declaración testimonial rendida por uno de los funcionarios de la empresa investigada atendiendo solicitud presentada por la apoderada general de la empresa.

Respecto de los cargos formulados, es necesario aclarar que de todos los artículos de la convención mencionados en el cargo primero no se sancionará por los artículos 6 (derecho de información), 7 (información), 10 (libertad sindical, derecho de sindicalización y protección de derechos humanos), 19 (fuero sindical), 20 (compromiso de no represalias), 21 (seguro de vida para los dirigentes sindicales) toda vez que en primer lugar el despacho no tiene evidencias de tal violación y de otro lado existe en el expediente en medio magnético el soporte de los permisos sindicales, cuadro donde relacionan el valor asegurado de los sindicalistas y en la página web de la compañía se encuentra la información relevante de los estados financieros.

En cuanto a los artículos 8 (sustitución patronal) 9 (imagen sindical) 11 (conmemoración clase obrera), 12 (secretaría de derechos humanos), 13 (secretaría de la mujer y juventud), 14 (programa de televisión o radio), 15 (integración de trabajadores), 16 (instrumentos musicales), 17 (asambleas nacionales), 18 (transporte a dirigentes sindicales), 22 (beneficio sindical) y 23 (descuentos para el sindicato) no es de recibo para el despacho la afirmación realizada por la apoderada general al manifestar que estaban pactados solo hasta el año 2016, pues independientemente de que sean dineros dirigidos al sindicato, son derechos convencionales los cuales al igual que los derechos individuales de los trabajadores son derechos adquiridos que deben respetarse más aun dentro de la figura de sustitución patronal.

Pasa el despacho a abordar las pruebas testimoniales así:

La empresa UNE a través de su apoderada la doctora **AMALIA CATALINA RAMIREZ YEPES**, en escrito de descargos solicita al despacho la práctica de unas pruebas testimoniales de dos funcionarios de la empresa investigada, las cuales el despacho atendiendo su solicitud las decretó.

Diligencia que se llevó a cabo el día 12 de junio de año 2018 a la cual asistió uno de los declarantes citados previamente por el despacho, esto es el señor **JUAN PABLO NARANJO RESTREPO** y en la cual participaron igualmente la apoderada de la empresa **UNE TELECOMUNICACIONES S.** ~~Ana~~ ^{Ana} Maria Ceballos Vargas y el señor Juan Carlos Cardona Soto presidente de **SINTRAEMSDS** Subdirectiva Pereira, la cual a continuación se transcribe:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

"...**PREGUNTADO.** - Sirvase manifestar cuanto hace que labora en la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, que clase de vinculación tiene, que labor desarrolla, usted tiene conocimiento si la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES**, ha dado cumplimiento a la convención colectiva de trabajo suscrita entre **SINTRAEMSDDES Subdirectiva Pereira** y la empresa de **TELECOMUNICACIONES DE PEREIRA ETP.** **CONTESTO:** Laboro desde el 16 de agosto del año 2016, como Líder de Relaciones Colectivas en la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** El día 30 de diciembre del año 2016, se legalizó la fusión por absorción, entre **UNE EPM TELECOMUNICACIONES (adsorbente)** y la empresa de **TELECOMUNICACIONES DE PEREIRA S.A.- ETP (adsorbida)**, lo que conlleva de acuerdo a las disposiciones legales a la figura de la Sustitución Patronal. Lo anterior significa que al dejar de existir **ETP**, los derechos laborales de índole legal como convencional se incorporaron a los contratos individuales de trabajo, lo que significa un respeto por los derechos de los trabajadores. Respecto a la convención colectiva en **UNE EPM** se firmó una nueva vigencia con el sindicato **SINTRAEMSDDES** a nivel nacional, en el mes de febrero del 2017, con vigencia del 1 de enero del 2017 al 31 de diciembre del 2019. Lo que significa, que la convención firmada por la Subdirectiva de Pereira de **SINTRAEMSDDES** con **EPT**, dejó de existir por las razones anotadas y además porque la ley claramente establece que un mismo sindicato no puede tener más de una convención colectiva de trabajo con una misma empresa. No obstante, lo anterior, la empresa continuó dando los permisos sindicales solicitados por la subdirectiva de Pereira, como una muestra del respeto al derecho de asociación. Al trabajador que alega fuero circunstancial, se le dio respuesta en un derecho de petición, manifestándole, que entre **UNE** y **SINTRAEMSDDES** no había conflicto colectivo en razón a la vigencia de la convención colectiva entre el 1 de enero del 2017 y el 31 de diciembre del 2019, por consiguiente, la figura del fuero circunstancial era inaplicable. Respecto a los artículos denunciados por supuesto incumplimiento ello no es cierto, por cuanto las partes que suscribieron la convención esto es **ETP** y la Subdirectiva **SINTRAEMSDDES** Pereira, fijaron una vigencia entre el 1 de enero del 2015 y el 31 de diciembre del año 2016, según lo establece el artículo 96 de dicha convención, tiempo durante el cual, se acató y se respetaron todos los derechos emanados del acuerdo colectivo. Reitero que con **SINTRAEMSDDES**, hay una convención colectiva vigente y la ley es clara al establecer que un mismo sindicato no puede suscribir con una empresa más de un acuerdo colectivo, ahora bien sobre los artículos denunciados en esta querrela, opera igualmente el fenómeno de cláusulas agotadas, pues son cláusulas netamente económicas donde se suscribieron valores que **ETP** entregaría al sindicato durante los años 2015 y 2016, situación que durante su momento se cumplió a cabalidad, por ende considero que no es viable tan reclamación. La convención colectiva suscrita con **SINTRAEMSDDES**, con cobertura nacional es muchísima más favorable para cualquier trabajador del país, y en especial con los trabajadores de Pereira, que la que se tenía suscrita con **ETP**, para ponerle un solo ejemplo el salario mínimo convencional contemplado en la convención nacional es cercano al \$1.800.000=, mensual, lo que beneficio a gran parte de los trabajadores de Pereira, quienes recibían un salario muy inferior y en general los auxilios y beneficios son superiores a lo que dije que se tenían pactados con **ETP**.

La Doctora **ANA MARIA CEBALLOS VARGAS**, Apoderada general de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** formula las siguientes preguntas. **PREGUNTADO:** Si al perfeccionarse la fusión por absorción entre **UNE** y **ETP**, quien es el empleador de los trabajadores de Pereira, y si dicho empleador ya tenía convención colectiva suscrita con **SINTRAEMSDDES** nacional. Diganos si la mayoría y a la fecha cuantos trabajadores de la extinta **ETP**, hoy **UNE** se asociaron y beneficiaron de la convención colectiva de **SINTRAEMSDDES** nacional. Diganos si existen otros convenios colectivos entre **UNE** y otros sindicatos. **SINTRAEMSDDES**, es conocedor de la figura y condiciones de sustitución patronal, existe precedentes relacionados con **UNE**. Cual directiva contiene la representación legal de **SINTRAEMSDDES**. Que paso con todos los beneficios convencionales, individuales, de los trabajadores involucrados en la sustitución patronal entre **UNE** y **ETP**. Que implicaría, desde el punto de vista legal y de unidad sindical aceptar o aplicar dos convenciones distintas en un mismo sindicato. Cual organización sindical, es la titular de las convenciones colectivas suscritas con **UNE** y la extinta **ETP**, que hoy es objeto de discusión. Diganos si los beneficios económicos colectivos, por ejemplo, los de imagen sindical se encontraban vigentes en el año 2017, o en qué año caducaron. **Contesto:** El declarante manifestó que no cabe duda de que el empleador es **UNE EPM TELECOMUNICACIONES**, es el empleador porque la empresa **ETP**, quedó extinta. Si efectivamente se tenía y se tiene suscrita convención colectiva con vigencia hasta el 31 de diciembre del 2019. A julio 10 del 2018, tenemos el reporte de 203 trabajadores que expresamente manifestaron que se beneficiaban de la convención suscrita con **SINTRAEMSDDES** nacional. Además de **SINTRAEMSDDES** hay suscritas convenciones con **SIMPRO**, **UNIGEE (LAUDO)** y **SINTRAUNE**. Si es absolutamente conocedor **SINTRAEMSDDES**, de la sustitución patronal que se dio entre **UNE** con **ETP**, y también vivió una sustitución patronal cuando **UNE** se escindió de **EPM**

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

TELECOMUNICACIONES. La Representación Legal de **SINTRAEMSDDES**, está en cabeza del presidente de la junta directiva nacional señor **NESTOR DARIO MONSALVE**, en el entendido de que solo hay una personería jurídica por sindicato. Los beneficios que estaban vigentes al momento de la fusión ya explicada se incorporaron a los contratos individuales de trabajo como lo dispone la ley, en estos casos. Precisamente se rompería la unidad convencional que predica la ley. Como lo explique anteriormente **SINTRAEMSDDES**, tiene cobertura nacional por tanto el contrato colectivo vigente abarca a los trabajadores de **UNE** que se afilien o desean beneficiarse de dicha convención. Estos beneficios estuvieron vigentes hasta el 31 de diciembre del año 2016, siendo reconocidos por la otrora **ETP**, en la vigencia que había sido pactada.

El señor **JUAN CARLOS CARDONA SOTO**, presidente de **SINTRAEMSDDES** Subdirectiva Pereira, le formula las siguientes preguntas al Doctor **JUAN PABLO NARANJO RESTREPO**: **PREGUNTADO:** Conoce usted, si antes de la fusión **UNE** estaba en etapa de negociación con **SINTRAEMSDDES** Pereira y era usted del equipo negociador. Sabe usted o tiene conocimiento de en qué etapa se encuentra en este momento, ese conflicto y en caso de referirse al tribunal ustedes nombraron al árbitro para ese tribunal. Por su profesión y además por el cargo que desempeña en la empresa, tiene conocimiento de que existe precedente jurisprudencial, que manifiesta que, en la figura de la fusión por absorción, hasta tanto se defina la negociación de la convención vigente entre el sindicato y la empresa absorbida, no opera la figura de la unidad convencional. Es cierto, que cuando se dio el proceso de fusión por absorción, **UNE** envió un documento a cada trabajador, en el que uno de sus párrafos les manifiesta que les serían respetados todos sus beneficios legales, extralegales y convencionales, puede aportar copia del documento en mención. Cuando hablo usted, de lo que denominan cláusulas agotadas, expreso que eran sobre valores para un periodo entre 2015 y 2016, en este entendido lo que se agota es el incremento en su cuantía, pero no en la cláusula como tal. Conoce usted, y la empresa a la que representa, que además de un presidente a nivel nacional, hay otras subdirectivas de **SINTRAEMSDDES**, como la de Medellín y Pereira, y que estas tienen también un Representante Legal. Es interés de la empresa desconocer los beneficios convencionales a los trabajadores que se benefician de la convención colectiva suscrita con **SINTRAEMSDDES** Pereira hoy en conflicto, para que de esta forma se vean obligados a pedir la aplicación de la convención suscrita a nivel nacional. En la actualidad **UNE**, se encuentra desarrollando algún proceso de negociación, con alguno de los sindicatos a su interior y en qué etapa se encuentra. En el caso del trabajador despedido al cual se refirió en el inicio de la diligencia, beneficiario de la convención colectiva en conflicto, la empresa aplico el procedimiento disciplinario existente en la convención y además si tenía conocimiento la misma, del proceso del Tribunal, porque no le respeto la figura del fuero circunstancial. **CONTESTO:** La negociación a la que se hace alusión, fue adelantada por **ETP**, no con **UNE** tal como consta en las actas que se suscribieron entre las partes, esto es la de inicio y la del cierre. Sobre el otro punto es cierto que yo fui designado negociador, pero aclarando que en representación de **ETP**, siendo nombrado por el Gerente de dicha empresa. Dicho proceso, se celebró entre **ETP** y la Subdirectiva **SINTRAEMSDDES** Pereira, el cual culminó el 28 de diciembre del 2016, sin acuerdo entre las partes. Respecto al nombramiento del árbitro, tengo entendido que eso lo maneja el área legal de la empresa, que por requerimiento del Ministerio del Trabajo se le exigió a **UNE** nombrar árbitro y la empresa, por todos los motivos aquí expresados, instauró una tutela solicitando dejar sin efecto el Auto de convocatoria al Tribunal la cual está pendiente de decisión, con el fundamento básico de que ya existe convención colectiva con **SINTRAEMSDDES** y que no es viable que un sindicato tenga dos convenciones colectivas o que paralelamente sus seccionales adelanten procesos de negociación en forma independiente. No conozco el antecedente propiamente dicho a qué se hace referencia, pero si tengo claro que los derechos de los trabajadores, se deben respetar y por ello los mismos que incorporan a los contratos de trabajo, quedando a su vez la posibilidad para las organizaciones sindicales de industria de promover nuevas negociaciones. Si es cierto que **UNE** a través de la fusión le envió una comunicación a los trabajadores de la extinta **ETP**, manifestándoles que sus derechos legales y extralegales serían respetados, situación con la que se ha cumplido. Precisamente la cláusula como tal es la que se agota en su totalidad, al estar delimitados los valores a pagar para años concretos fijados por las partes, esto es 2015 y 2016. Todas las subdirectivas tienen presidente, pero el alcance de representación legal para suscribir convenciones está en cabeza del representante nacional o a quien este delegue. En ningún momento, todas las actuaciones de **UNE** se han realizado con acatamiento a la ley, **UNE** es una empresa sumamente respetuosa del derecho de asociación, a tal punto, que más del 80% de sus empleados se encuentran afiliados o se benefician de un acuerdo colectivo, dejando claro que actualmente hay 8 organizaciones sindicales a las cuales se les conceden permisos sindicales, se hacen reuniones o mesas de trabajo y se negocian los pliegos de peticiones que sean presentados por las mismas. Si, actualmente se está negociando con el sindicato **SINTREUA**, encontrándonos en la etapa de arreglo directo, anotando que los 550 afiliados

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

a este sindicato son a la vez afiliados a **SINTRAEMSDES** en su inmensa mayoría. Aclaro que dicho trabajador fue despedido sin justa causa, situación que no requiere la realización de un proceso disciplinario, además como lo explique anteriormente para la época de dicha desvinculación, no había conflicto colectivo con **SINTRAEMSDES** porque ya se había suscrito una convención colectiva de trabajo que está vigente hasta el 31 de diciembre del año 2019. **PREGUNTADO:** Que concepto le merece la queja formulada en contra de la empresa donde usted labora. **CONTESTO:** Considero que es una queja infundada por todo lo explicado anteriormente y presento al Despacho copia de la convención colectiva suscrita entre **UNE EPM TELECOMUNICACIONES** y **SINTRAEMSDES** a nivel nacional. **PREGUNTADO.** - Sirvanse informar al despacho si desean agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. El señor **JUAN CARLOS CARDONA SOTO**, presidente de **SINTRAEMSDES** Subdirectiva Pereira **CONTESTO:** Que **SINTRAEMSDES** Pereira, tiene todo interés de acordar con la empresa la posibilidad de que esta convención que está en conflicto, sea incorporada a la convención suscrita a nivel nacional a manera de capítulo, buscando el respeto en su integridad por los derechos individuales y colectivos bajo el respeto del derecho de negociación y de asociación, en cumplimiento de la legislación vigente y los tratados internacionales suscritos. No tengo nada más para decir."

Revisado y analizada por parte del despacho considera que no se ha estado dando cumplimiento a la convención colectiva de trabajo en su totalidad, suscrita con antelación por parte del sindicato **SINTRAEMSDES** Subdirectiva Pereira y la extinta **ETP**, toda vez que se viene desconociendo los derechos acordados con **SINTRAEMSDES** mediante la convención colectiva suscrita con **EPM** para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2016 y a los cuales se deben tener en cuenta luego de la sustitución patronal, toda vez, que aún persiste el conflicto colectivo.

Teniendo en cuenta la versión rendida por el señor **JUAN PABLO NARANJO RESTREPO** ante este despacho el cual expresó:

"...El día 30 de diciembre del año 2016, se legalizó la fusión por absorción, entre **UNE EPM TELECOMUNICACIONES** (adsorbente) y la empresa de **TELECOMUNICACIONES DE PEREIRA S.A.- ETP** (adsorbida), lo que conlleva de acuerdo a las disposiciones legales a la figura de la Sustitución Patronal. Lo anterior significa que al dejar de existir **ETP**, los derechos laborales de índole legal como convencional se incorporaron a los contratos individuales de trabajo, lo que significa un respeto por los derechos de los trabajadores. Respecto a la convención colectiva en **UNE EPM** se firmó una nueva vigencia con el sindicato **SINTRAEMSDES** a nivel nacional, en el mes de febrero del 2017, con vigencia del 1 de enero del 2017 al 31 de diciembre del 2019. Lo que significa, que la convención firmada por la Subdirectiva de Pereira de **SINTRAEMSDES** con **EPT**, dejó de existir por las razones anotadas y además porque la ley claramente establece que un mismo sindicato no puede tener más de una convención colectiva de trabajo con una misma empresa. No obstante, lo anterior, la empresa continuó dando los permisos sindicales solicitados por la subdirectiva de Pereira, como una muestra del respeto al derecho de asociación. Al trabajador que alega fuero circunstancial, se le dio respuesta en un derecho de petición, manifestándole, que entre **UNE** y **SINTRAEMSDES** no había conflicto colectivo en razón a la vigencia de la convención colectiva entre el 1 de enero del 2017 y el 31 de diciembre del 2019, por consiguiente, la figura del fuero circunstancial era inaplicable. Respecto a los artículos denunciados por supuesto incumplimiento ello no es cierto, por cuanto las partes que suscribieron la convención esto es **ETP** y la Subdirectiva **SINTRAEMSDES** Pereira, fijaron una vigencia entre el 1 de enero del 2015 y el 31 de diciembre del año 2016, según lo establece el artículo 96 de dicha convención, tiempo durante el cual, se acató y se respetaron todos los derechos emanados del acuerdo colectivo. Reitero que con **SINTRAEMSDES**, hay una convención colectiva vigente y la ley es clara al establecer que un mismo sindicato no puede suscribir con una empresa más de un acuerdo colectivo, ahora bien sobre los artículos denunciados en esta querrela, opera igualmente el fenómeno de cláusulas agotadas, pues son cláusulas netamente económicas donde se suscribieron valores que **ETP** entregaría al sindicato durante los años 2015 y 2016, situación que durante su momento se cumplió a cabalidad, por ende considero que no es viable tan reclamación. La convención colectiva suscrita con **SINTRAEMSDES**, con cobertura nacional es muchísima más favorable para cualquier trabajador del país, y en especial con los trabajadores de Pereira, que la que se tenía suscrita con **ETP**, para ponerle un solo ejemplo el salario mínimo convencional contemplado en la convención nacional es cercano al \$1.800.000=, mensual, lo que beneficia a gran parte de los trabajadores de Pereira, quienes recibían un salario muy inferior y en general los auxilios y beneficios son superiores a lo que dije que se tenían pactados con **ETP**...".

Después de estudiada y revisada la declaración a la luz de las normas jurídicas, constitucionales, laborales y jurisprudenciales se puede observar que la empresa investigada no ha dado cumplimiento

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

en su totalidad a los acuerdos convencionales suscritos entre el sindicato SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira y la extinta ETP, en razón a que se aduce tanto por tanto del declarante y por apoderada general de la empresa investigada, que existe una convención colectiva suscrita por UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A y SINTRAEMSDES a nivel nacional, con vigencia de enero de enero 2017 a 31 de diciembre de 2019, aplicación que se está dando de forma irregular dentro de un conflicto pendiente del nombramiento de un árbitro dentro del conflicto colectivo existente entre SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A con el fin de dirimirlo.

En ampliación de queja rendida por el señor JORGE IVAN CORREA VASQUEZ ante este despacho el día 18 de agosto de 2017 manifestó:

*"...Preguntado: Sírvase manifestar al Despacho si conoce la razón por la cual se le cito. Contestó: Si lo sé, por la querrela instaurada por el Sindicato contra la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** consistente en el incumplimiento a puntos convencionales tanto colectivos, como individuales, de nuestra convención colectiva de trabajo la cual data desde el año 1957, la cual a la fecha ha pasado por varias sustituciones patronales, quienes han respetado todos los puntos inmersos en nuestra convención. Con la fusión por absorción de **UNE EPM TELECOMUNICACIONES** hacia la empresa **TELEFONICA DE PEREIRA**, a finales del año 2016. Los administradores de la primera desconocen la convención firmada entre el sindicato que represento **SINTRAEMSDES SUBDIRECTIVA PEREIRA** y la extinta **EMPRESA TELEFONICA DE PEREIRA**, puesto que aducen que, desaparecida la razón social y comercial de esta empresa, entonces también desaparece la convención colectiva. Ahora bien, en el **capítulo 1 DISPOSICIONES VARIAS Y RECONOCIMIENTO**, queda bien claro el punto sobre la sustitución patronal, cuando establece: "...que en adelante se llamara la **EMPRESA** o por la persona o personas jurídicas que en el futuro las sustituyan de una parte" Es claro que con la fusión por absorción todos los derechos y obligaciones suscritas entre la desaparecida **EMPRESA TELEFONICA DE PEREIRA**, son ahora obligación en su aplicabilidad de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, quien fue quien la sustituyo y por consiguiente asume las responsabilidades inicialmente adquiridas por la empresa desaparecida ya referida y la organización sindical que represento. Deseo dar claridad al Despacho, en el sentido que los nuevos administradores de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** cumplen unos puntos convencionales y otros los niegan tanto colectivos como individualmente. por lo tanto, no hay claridad, se reconoce o no se reconocer la convención colectiva de trabajo vigente. Además, la mayoría de los artículos de nuestra convención colectiva de trabajo, empiezan con la frase: "...a partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo. La **EMPRESA**...". O sea que todos los artículos en su mayoría empiezan con esta frase y nuestra convención sigue vigente puesto que la ley manifiesta que cuando no hay arreglo en la negociación, la convención tendrá vigencia de 6 meses en 6 meses, hasta que el conflicto sea dirimido por las partes, o por un Tribunal de Arbitramento, solicitud que se le formulo al Ministerio del Trabajo Territorial Risaralda, quienes nos informaron que ya fue remitido a Bogotá y quedo a cargo del Doctor HIDALGO. Lo que significa que estos artículos, seguirán vigentes como lo establece la Ley. El día 30 de diciembre del año 2016, nos entregaron personalmente a todos los trabajadores, documento sobre sustitución patronal, en el cual se establece que se respetaban los derechos colectivos adquiridos; por las circunstancias ocurridas hasta el día de hoy, ya nos encontramos todos los trabajadores, con fuero circunstancial, según lo establece la Ley, sin embargo la empresa unilateralmente despidió sin justa causa, a un colaborador sindicalizado, con contrato a término indefinido, violando la Ley vigente como también el procedimiento establecido en la misma convención denominado Régimen Disciplinario. Ya todos los trabajadores, pertenecemos a la nómina de la actual empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, la cual tiene políticas empresariales no convencionales, como es el caso del seguro de vida, pero a los trabajadores de la Regional Eje Cafetero, dicha política no la quieren aplicar, aduciendo que no nos tienen en cuenta para el seguro de vida, porque pertenecemos a la convención colectiva, que actualmente nos rige suscrita con **SINTRAEMSDES SUBDIRECTIVA PEREIRA**. Preguntado: Tiene algo más para agregar, corregir enmendar en la presente diligencia. Contestó: Por ahora no tengo nada más para decir al Despacho. No siendo otro el objeto de la presente diligencia se da por terminada a las 4:38 p.m., después de haber sido leída y aprobada por los que en ella intervinieron". Folio 240.*

Se observa en esta ampliación de querrela, que se reitera la violación a la convención colectiva tantas veces referida en este escrito por parte de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, desconociéndose los derechos adquiridos de los trabajadores que hacen parte de la Convención Colectiva en conflicto.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

Se procede a realizar la valoración jurídica de los cargos formulados en relación con las normas en que se soporta con el fin de exponer los argumentos jurídicos que desvirtúen o mantengan la imputación, así:

"PRIMERO: Presunta violación por parte de la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A;** por no dar cumplimiento a los artículos 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre el sindicato **SINTRAEMSDENS Subdirectiva Pereira** y la **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE PEREIRA."**

El despacho aclara que solo se hará transcripción de los artículos que se verificó la posible violación:

"Artículo 8º Sustitución Patronal. "En caso de que la EMPRESA, por efectos de participación en una o varias asociaciones con incorporación de bienes y servicios deba trasladar a él o a ellas personal de trabajadores vinculados a este establecimiento, se regirá por lo dispuesto en las normas legales sobre sustitución patronal, en especial las que rigen para entidades de derecho público según el principio que la sólo sustitución del patrono no extinguen los contratos de trabajo y serán responsables solidariamente, el sustituido y el sustituto.

PARÁGRAFO: *Quedan vigentes los derechos adquiridos por los trabajadores según lo estipulado por las leyes"*

Artículo 9º. Imagen sindical - Institucional. "La EMPRESA y EL SINDICATO acordarán la realización de programas de beneficio social y ambiental orientados a personas de menores recursos en las áreas de influencia territorial de la EMPRESA. En cada caso se acordarán los términos y condiciones de dicha cooperación. Estos programas no constituyen salario y se realizarán en días no laborables. La Empresa colaborará con los equipos, herramientas y la publicidad de la jornada.

PARÁGRAFO. *A partir de la vigencia de la presente convención, La EMPRESA aportará para Imagen Sindical - Institucional del SINDICATO, la suma de Un millón Trescientos Cuarenta y Un mil pesos (\$1.341.000) en el año 2015. Para el año 2016, se incrementará porcentualmente con base en la variación del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1º de enero al 31 de Diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará a múltiplos de mil más cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de marzo de cada año, excepto en el 2015 que será en julio. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)*

...

Artículo 11º. Conmemoración clase obrera mundial: "La EMPRESA con el fin de promover el día internacional de la mujer y el día internacional de la clase obrera, entregará anualmente la suma equivalente a Ocho (8) SMMLV. La EMPRESA pagará al SINDICATO esta suma en el mes de febrero del año 2016. Para el año 2015 será pagadera en el mes de julio. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)

Artículo 12º. Secretaría de derechos humanos: Secretaría de derechos humanos: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, La EMPRESA aportará, para el funcionamiento de la Secretaría de Derechos Humanos del SINDICATO, la suma de Tres Millones Trescientos Cincuenta y Cuatro mil pesos (\$3.354.000) en el año 2015. Para el año 2016 se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1º de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará a múltiplos de mil

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

más cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de marzo de cada año, excepto en el 2015 que será en julio. (Modificada por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)

Artículo 13°. Secretaría de la mujer y la juventud. "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, La EMPRESA aportará, para el funcionamiento de la Secretaría de la Mujer y la Juventud del SINDICATO, la suma de Un millón Ciento Diez y Siete mil pesos **(\$1.117.000)** en el año 2015. Para el año 2016, se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará al múltiplo de mil más cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de marzo de cada año, excepto en el 2015 que será en julio. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)

Artículo 14°. Programa de televisión o radio: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, La EMPRESA aportará, para el funcionamiento del Programa de Televisión o Radio del SINDICATO, la suma de Dos millones Trece Mil pesos **(\$2.013.000)** en el año 2015. Para el año 2016, se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará al múltiplo de mil más cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de marzo de cada año, excepto en el 2015 que será en julio. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)

Artículo 15°. Integración trabajadores. "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, La EMPRESA aportará, para la fiesta de Integración de los trabajadores del SINDICATO, la suma de Dos millones Novecientos y Unos mil pesos **(\$2'901.000)** en el año 2015. Para el año 2016, se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará a múltiplos de mil más cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de noviembre de cada año. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)

Artículo 16°. Instrumentos musicales: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, La EMPRESA aportará, para la compra de instrumentos faltantes, equipo de amplificación y sostenimiento de la orquesta del SINDICATO, la suma de Un millón Seiscientos Setenta y Ocho mil pesos **(\$1'678.000)** en el año 2015. Para el año 2016, se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de Enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará a múltiplos de mil más cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de marzo de cada año, excepto en el 2015 que será en julio. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)"

Artículo 17° Asambleas nacionales: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, La EMPRESA aportará, para garantizar la representación de los Delegados Nacionales del SINDICATO, la suma de Tres millones Trecientos Cincuenta y Cuatro mil pesos **(\$3'354.000)** en el año 2015. Para el año 2016, se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes se redondeará a múltiplos de mil más cercano. La fecha máxima de pago será en el mes de marzo de cada año, excepto en el 2015 que será en julio. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)"

Artículo 18°. Transporte a dirigentes sindicales: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, para el año 2015, la EMPRESA reconocerá y pagará al SINDICATO un auxilio de Dos millones Treinta y Cuatro mil pesos mensuales **(\$2'034.000)** para el transporte que requieren los directivos del Sindicato. Para el año 2016, se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de Precios al Consumidor causado del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2015, más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicar los respectivos ajustes anuales se redondeará a múltiplo de mil más cercano. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 11)"

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Artículo 22°. Beneficio sindical: "A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, La EMPRESA reconocerá y pagará al SINDICATO en el año 2015, los siguientes auxilios: Para el pago del servicio de vigilancia de la sede sindical durante las horas diurnas y el pago del servicio de mensajería de la organización sindical la suma mensual de Cuatrocientos Veintidós mil pesos **(\$422.000)**. Para el año 2016 se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de precios al Consumidor causado del 1º de enero al 31 de diciembre del año 2015 más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%) y para el pago del servicio de vigilancia diurno y nocturno de la sede recreacional La Siria la suma mensual de Un millón Seiscientos Ochenta y Tres mil pesos **(\$1.683.000)**. Para el año 2016 se incrementará con base en el valor porcentual del incremento del índice Nacional de precios al Consumidor causado del 1º de enero al 31 de diciembre del año 2015 más Uno punto Treinta y Cinco por ciento (IPC+1,35%). Al aplicarlos respectivos ajustes se redondeará al múltiplo de mil más cercano. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 12)"

Artículo 23°. Descuentos para el sindicato: "A partir de la presente convención colectiva de trabajo en el primer mes del año, 1 de 2015, la EMPRESA descontará el 30% del aumento obtenido a todo el personal sindicalizado y a aquellos trabajadores que, sin serlo, se beneficien de la convención colectiva de trabajo; suma que será entregada al SINDICATO. Para el año 2016 esta suma será descontada en el mes de enero correspondiente. (Modificado por acta de acuerdo final de julio 2 del 2015, numeral 17) El descuento en el año 2015 se hará el 15 de julio".

Al respecto, el despacho inicia por recordar algunos conceptos, como por ejemplo la negociación colectiva estipulada en el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, la cual establece:

Artículo 55. 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".

La Corte Constitucional mediante sentencia y C-161/00 establece:

"...En reiteradas oportunidades esta Corporación ha dicho que el derecho a la negociación colectiva se hace efectivo y se concreta, en nuestra legislación, a través de la celebración de convenciones o pactos colectivos, los cuales "constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores..."

Igualmente, la Corte Constitucional se ha pronunciado en sentencia C-013/93 en la cual manifiesta:

"...el art. 53 de la Constitución Política, que prohíbe al legislador, y a los contratantes" menoscabar" los derechos de los trabajadores. Lo ganado en una convención colectiva significa un derecho en sí mismo para el trabajador, que en algún momento de su vida de trabajo se verá confrontado con la realización de la hipótesis normativa. Pero, además, es derecho actual y no mera expectativa pues se trata de una conquista de ese conjunto específico de trabajadores..."

"...el poder vinculante de las convenciones colectivas, como mecanismos creadores de normas jurídicas obligatorias para las partes. El quebrantamiento del canon constitucional que consagra el derecho a la negociación colectiva lleva ineludiblemente a la infracción de la norma que protege el derecho a la asociación sindical por tratarse de dos derechos ligados entre sí, ya que la negociación colectiva es consecuencia de la existencia de sindicatos que adelanten la negociación por parte de los trabajadores..."

Se colige por tanto la facultad legal que tienen los sindicatos mediante las convenciones colectivas de llegar a firmar acuerdos con las empresas con el fin de materializar derechos los cuales no pueden ser quebrantados por ninguna de las partes.

Continuando con el tema central, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 467 establece:

Artículo 467: Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o ~~varios~~ *R* (empleadores) o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia."

La Corte constitucional, mediante sentencia 1050 de 2001, esboza en cuanto a la convención:

"...fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo", lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen.

El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.

Se distingue igualmente en la convención colectiva, por la doctrina y la jurisprudencia, el denominado elemento obligatorio o aspecto obligacional, que está conformado por aquellas cláusulas que señalan deberes u obligaciones recíprocos de las partes, destinadas a asegurar la efectividad de las normas convencionales, como son, por ejemplo, las cláusulas que establecen las comisiones o tribunales de conciliación y arbitraje, las que fijan sanciones por la violación de las estipulaciones que constituyen la parte normativa[1], o las que establecen mecanismos para garantizar la libertad sindical.

Finalmente se destacan en la convención, las regulaciones de orden económico, que atañen a las cargas económicas que para la empresa representan las diferentes estipulaciones de la convención, frente a los trabajadores en particular o ante la organización sindical. [2]

En cuanto a los límites de la convención colectiva de trabajo es claro que ella no puede menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (art. 53 inc. final C.P.). La ley – con sujeción a los principios fundamentales que debe contener el Estatuto del Trabajo – regula lo concerniente a su ejercicio, en especial, a la forma en que debe celebrarse, a quiénes se aplica, a su extensión a otros trabajadores por ley o acto gubernamental, a su plazo, revisión, denuncia y prórroga automática (arts. 467 y ss. C.S.T.).[3] Aspecto central del presente proceso lo constituyen estos dos últimos puntos: la denuncia de la convención y su prórroga automática...".

Quedando claro que en las convenciones colectivas se pactan derechos y deberes en favor de la población trabajadora, en aspectos fundamentales, contribuyendo de manera positiva en la dignidad humana, en busca de generar en cada individuo condiciones laborales en pro de sus beneficios.

Cabe traer a colación la Sentencia C- 009 de 1994, que permite mirar con claridad la validez de una convención colectiva, su alcance y su verdadera importancia.

"...

Sostener la vigencia indefinida de las normas convencionales equivaldría a negar la esencia misma del derecho a la negociación colectiva que consagra nuestra Carta Política, como mecanismo idóneo para regular las relaciones del trabajo, lo que demanda que periódicamente se revisen y se hagan ajustes a las normas convencionales para adaptarlas a las necesidades e intereses, tanto de los patronos como de los trabajadores.

El respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores mediante una convención, no se opone a la vigencia temporal de la misma, pues la convención puede ser prorrogada expresamente por voluntad de las partes o en forma automática, cuando las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, a través de su denuncia (art. 478 y 479 del C.S.T.) en cuyo caso los derechos adquiridos por los trabajadores quedan incólumes.

En el evento en que termine la convención por denuncia, la antigua convención "continúa vigente hasta tanto se firme una nueva convención"; en ésta, a efecto de cumplir con el mandato

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

del inciso final del art. 53 de la Constitución Política, se incorporarán las cláusulas correspondientes que consagren los derechos adquiridos por los trabajadores en anterior convención, o garanticen de manera efectiva dichos derechos, en las condiciones y con la salvedades expresadas; pero en todo caso, a las partes les asiste el derecho de pedir la revisión, en los términos del citado art. 480 de C.S.T...".

Fallo que al tenor del inciso final del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, hace relevancia a que los derechos de los trabajadores no se pueden menoscabar y es viable que una convención colectiva pueda modificarse, sustituirse y hasta eliminar derechos que existían en otra convención siempre que la nueva convención reconozca derechos iguales o superiores a los que se tenía en la convención anterior, es más dentro de la figura de los convenios colectivos es permisible la revisión que se hace con el fin de que la convención sea ajustada a la nueva realidad social, económica y jurídica, es decir las Convenciones Colectivas son susceptibles de cambios y ajustes dentro de las relaciones laborales, pero los derechos adquiridos por los trabajadores deben ser respetados, sin querer decir que no hay lugar a que la Convención pueda ser prorrogada de manera expresa por las partes, o en forma automática cuando las partes o una de ellas no hubiese presentado el escrito de voluntad de terminación mediante la denuncia, en cuyo caso los derechos adquiridos por los trabajadores quedan intactos.

Es decir, es viable dentro del caso que nos ocupa en la actualidad, donde el sindicato SINTRAEMSDDES Subdirectiva Pereira y la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A, se encuentran inmersos en un conflicto colectivo, se hagan las revisiones pertinentes y los ajustes que permitan dar cumplimiento a unos derechos obtenidos mediante una convención colectiva, sin que esto implique que porque expiró el tiempo de vigencia de dicha convención también expiraron los derechos de los trabajadores y de los miembros de la junta directiva del sindicato, pues no es lógico que tendrían que entrar a negociar al final de la vigencia de cada convención, los mismos derechos que fueron reconocidos y de esta forma no habría lugar a una evolución que permita un verdadero avance que vaya cerrando las brechas existentes entre patrono y trabajador y no tendría sentido las luchas y logros obtenidos en los acuerdos convencionales.

Ahora, no porque hoy los trabajadores absorbidos se acojan a la nueva convención colectiva donde se le otorgan unos derechos individuales, tienen que dejar de reclamar unos derechos adquiridos con anterioridad, pues son beneficios a los que tenía derecho y que por una mal interpretación hoy se omite la obligación del cumplimiento de las obligaciones adquiridas con los trabajadores a razón de la SUSTITUCIÓN PATRONAL.

Así las cosas, vemos que con la insinuada imposición a algunos trabajadores de la nueva convención colectiva que suscribió la empresa UNE EPM TELECOMUNICACION S.A, desconociendo los derechos adquiridos en la Convención Colectiva, a 2015 - 2016, en los artículos comprendidos desde el 6° hasta el 23°, suscrita entre las partes hoy inmersas en un conflicto colectivo surgido luego de la Sustitución Patronal, incumpliendo sobre todo en los avances adquiridos de índole económico.

En escrito de alegatos de conclusión, se reitera los argumentos presentados por parte de la empresa en los descargos y afirman que hoy los empleados gozan de los derechos reconocidos en la convención colectiva 2017 - 2019 y donde además desconocen la existencia de un conflicto colectivo, que legalmente imposibilita al nuevo empleador aplicar una nueva convención colectiva y prueba de ello es que las partes están a la espera de que se nombre el tribunal de arbitramento, para tratar de darle solución a la controversia planteada y que permita parar el incumplimiento de unos derechos pactados de manera convencional.

Además la empresa en los alegatos, pretende hacer entender que no hay lugar a la aplicación de la sentencia 14343 de 2000, porque no tiene relación con el tema en conflicto, argumento este que no es de recibo para el Despacho, porque nos encontramos frente a un conflicto colectivo en el que la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. está desconociendo unos acuerdos logrados que han generado unos avances, que no tiene por exigirse en cada acuerdo siendo que se entiende que son hechos cumplidos, luchas ganadas en las que no se justifica que hoy sean desconocidas, generando beneficios al nuevo empleador y desconociendo y perjudicando los avances de la clase trabajadora representada por el sindicato SINTRAEMSDDES.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Por su parte en el ámbito del derecho laboral se presentan figuras importantes como la sustitución patronal que el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 67 establece:

"Artículo 67 Definición: Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir en cuanto este no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades y negocios..."

En lo concerniente a la fusión por absorción, la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia T 540 de 2000:

"...ACCION DE TUTELA-Propiedad frente a proceso de fusión por absorción de empresas

...En este orden de ideas, ha estimado esta Corte, desde la sentencia C-479 de 1992, (magistrados ponentes, Dr. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero)... que en los procesos de privatización, transformación y reestructuración de entidades públicas y en las sustituciones patronales que se produzcan como consecuencia de esas políticas públicas, sólo pueden adelantarse sobre la base del constante y prevaeciente respeto a la dignidad de los trabajadores, a su estabilidad en los empleos y a sus derechos fundamentales y al respeto de lo pactado en convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales, reglamentos de trabajo, etc., ya que el artículo 53 superior, contempla derechos inalienables e indispensables de los trabajadores frente a cualquier patrono y el 25 ibidem consagra la protección especial a cargo del Estado de las distintas modalidades laborales, lo que impide que bajo la excusa de la racionalización, la transformación o el cambio de propietarios de las empresas tales derechos sean disminuidos, afectados o desconocidos. En consecuencia, estima la Sala que, bajo este marco conceptual, los convenios de sustitución patronal, como el referido anteriormente, poseen una especial protección por parte del ordenamiento jurídico, que el juez de tutela no puede entrar a desconocer en aras de una protección formal del artículo 13 superior, sino que por el contrario debe procurar su respeto y tutela jurídica efectiva.

Bajo esta línea de pensamiento, la doctrina constitucional de esta Corte ha sostenido, a propósito de la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas lo siguiente:

Esta Corte considera, que la convención colectiva de trabajo, aun cuando puede ser considerada como fuente formal de derecho, no es una verdadera ley, con el valor y la significación que ésta tiene a la luz de los textos constitucionales, por las siguientes razones:

- La convención, por su origen, proviene de una relación contractual surgida entre partes, cuya finalidad no es propiamente producir, como sucede con la ley, una innovación en el ordenamiento jurídico por vía general, dado que su ámbito de aplicación es restringido, a una o varias empresas, e inclusive cuando es extendida su vigencia por acto gubernamental a las empresas de una misma rama industrial en una determinada región económica, conforme al art. 472 del C.S.T.

- La convención, no corresponde propiamente a la potestad legislativa del Estado, que se manifiesta a través de la ley que expide el Congreso (art. 150 C.P.), o de los decretos con fuerza de ley que puede expedir el Gobierno, cuando es investido de precisas facultades extraordinarias, o cuando pone en vigencia el plan Nacional de Inversiones Públicas (arts. 150-10 y 341 C.P.), o de los decretos legislativos, o con fuerza de ley, que igualmente puede dictar el Gobierno dentro de los estados de excepción, en los casos de guerra exterior, conmoción interior y emergencia económica (arts. 212, 213, 214 y 215 C.P.)

En conclusión, aun cuando materialmente la convención es por sus efectos un acto regla, creador del derecho objetivo, a semejanza de la ley, según lo admite la doctrina, no puede considerarse como producto de la función legislativa del Estado, desde los puntos de vista orgánico, funcional y formal, en que constitucionalmente aparecen estructurados y se manifiestan las funciones estatales.

Reafirma esta conclusión, la circunstancia de que el inciso final del art. 53 constitucional al establecer que, "la ley, los contratos los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores", de manera expresa ~~está~~ reconociendo la distinción entre "ley" propiamente dicha y "acuerdos y convenios de trabajo..."

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Más adelante, estimó la Corporación que:

"...Así las cosas, aunque materialmente las convenciones colectivas por sus efectos se constituyen en actos regias, creadores de derechos objetivos a semejanza de las leyes, el contenido normativo de las mismas implica que ellas sean aplicadas únicamente entre los patronos y el grupo de trabajadores sindicalizados que hubiesen participado en los procesos individuales de negociación colectiva. Por lo tanto, las convenciones colectivas como fuentes formales de derecho merecen especial protección constitucional. En consecuencia, a juicio de la Corte, por su importancia normativa, ellas se constituyen en el marco regulatorio específico, en las relaciones entre patronos y trabajadores. Luego mal puede el juez de tutela mediante una simple providencia judicial, desconocer la plenitud y la eficacia de los referidos actos jurídicos, cuando quiera que ellos han nacido a la vida jurídica, conforme a la ley.

En consecuencia, se reitera, que una convención colectiva no puede aplicarse a sujetos no cobijados por la misma, pues las convenciones colectivas no se presumen, salvo los mecanismos de la extensión de la convención que prevé la ley, pues el principio de favorabilidad laboral debe ser observado, al igual que el derecho a la igualdad, vale decir, debe aplicarse entre iguales hipótesis, pero no se puede pretender aplicar una convención colectiva entre sujetos y ámbitos diferentes, pues cada convención colectiva posee sus propios rasgos derechos y obligaciones a los cuales va dirigida, esto es, para cada uno de los trabajadores a los cuales se aplica..."

"...De otro lado, observa la Sala que las convenciones colectivas vigentes, consagran a su vez, que en caso de sustitución patronal, el nuevo empleador se compromete a dar aplicación a la convención colectiva, así aparece, por ejemplo, en las de Electroguajira, Electromagdalena y Electroatlántico (folios 206 a 326 del Expediente T-261761).

... Recuérdese, que en caso de duda se debe elegir la norma que sea más favorable al trabajador, pero en su totalidad sin aplicarla parcialmente, sin escindir el contenido de cada convención, pues la teoría de la inescindibilidad, constituye un principio hermenéutico de carácter laboral, consagrado en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este orden de ideas, la diferencia salarial a la que aluden los actores en el presente caso debe ser establecida en relación con otros empleados que laboren en la misma zona geográfica, y a los cuales se aplica cada convención y no a otros trabajadores que operan en distintos distritos en los que está dividida la empresa o que se les aplican otras convenciones colectivas, por lo menos mientras subsistan en el tiempo esos regímenes especiales."

En cuanto al tema que se está estudiando, es de gran importancia traer a colación lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia en su sala laboral, en fecha 25 de abril del 2006 y radicación 24425, así:

"Al respecto, es del caso empezar por recordar que la fusión de sociedades ya sea por absorción de una o más que extinguen pasando su patrimonio a formar parte de la sociedad absorbente, o porque las dos o más que se fusionan se disuelven, sin liquidarse, para dar lugar a una nueva, formas de fusión que prevé el artículo 172 del Código de comercio Colombiana, es un fenómeno jurídico que no extingue las obligaciones y derechos que estaban a cargo y en beneficio de cada una de las sociedades preexistentes a la fusión, pues, como paladinamente lo establece la aludida norma, aun desde antes de la ley 222 de 1995 que modificó sustancialmente el derecho societario nacional, "la absorbente o la nueva compañía adquirirá los derechos y obligaciones de la sociedad o sociedades disueltas al formalizarse el acuerdo de fusión" (negrilla fuera de texto.)

De suerte que, es una primera regla en materia de fusión de sociedades el que la sociedad absorbente o la nueva que se constituya asuma todos los derechos y obligaciones de la sociedad o sociedades disueltas, en otros términos, al formalizarse el acuerdo de fusión, el patrimonio de las sociedades que por efectos de la misma se disuelven, pasan in integrum a la sociedad absorbente, si es que subsiste una sociedad en tal condición o a la nueva que se constituye como punto culminante de la fusión,

...

De manera que, por su innegable carácter contractual en principio, la convención colectiva de trabajo, está llamada a regirse por la regla que impone que los contratos legalmente celebrados son ley para las partes, y no puede ser invalidado por su consentimiento mutuo y causas legales.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

...la convención colectiva de trabajo primeramente vigente sería la única con capacidad para producir todos los efectos legales", dado que las demás convenciones colectivas que resultaren posteriores se considerarían incorporadas en la primera, salvo que se hubiera estipulado por las partes lo contrario, entendiéndose la corte, por quienes en su momento estuvieron legitimados para ellos."

... no es aceptable proponer ante una pluralidad de convenciones colectivas de trabajo que legalmente coexistente por virtud de fenómenos jurídicos como la fusión de sociedades, que se extraigan de cada una de las mismas las disposiciones que más convengan a un trabajador – que de seguro no fue parte en la génesis de cada una de estas –, por desconocer tal proceder las circunstancias que rodearon la particularidad de cada negociación colectiva y las razones de orden económico y de política empresarial que las generaron. Como tampoco podría el empleador derogar a su arbitrio los beneficios que le otorgaba al trabajador la convención colectiva de trabajo que le era legitimamente aplicable, socapa de la absorción de la sociedad o empresa inicialmente empleadora o de la creación de una nueva con el patrimonio de aquella que inicialmente lo empleó." (Subrayado y resaltado fuera de texto).

También considera el despacho que se debe hacer alusión a lo expresado en alegatos de conclusión por la doctora AMELIA CATALINA RAMIUREZ YEPES, apoderada general de la sociedad UNE EPM TELECOMUNICACIONES, S.A. mediante oficio calendarado el 26 julio del año 2018, con radicado interno No 11EE2018726600100002759, visto a folios 557, 561, 562:

"...no se discute que pueden coexistir diferentes convenciones colectivas al interior de una misma empresa con diferentes organizaciones sindicales, de hecho, en UNE y como se indicó en precedencia, existen convenios colectivos no solo con SINTRAEMSDES, sino con las organizaciones sindicales SINPRO, SINTRAUNE y UNIGEPEE, lo que se discute es la viabilidad de coexistencia de dos convenciones colectivas entre las misma partes pues esta posibilidad legalmente no es admisible.

...En efecto, si bien es posible que una organización sindical cuente tanto con una directiva nacional como con subdirectiva en aquellos municipios en donde el número de afiliados supere los 25, la jurisprudencia nacional ha sido uniforme en señalar que las subdirectivas no cuentan con personería jurídica propia y por ello, no resulta plausible que puedan promover separadamente negociaciones independientes con el mismo empleador..."

Considera el despacho que es procedente hacer aclaración sobre este punto, en el sentido que la convención colectiva suscrita entre SINTRAEMSDES y ETP se encuentra vigente ya que existe un conflicto el cual no se ha resuelto a la fecha por que está pendiente de que se nombre un árbitro para resolverse, por consiguiente la convención nacional suscrita entre UNE y SINTRAEMSDES para una vigencia de enero de 2017 al 31 de diciembre al 2019, por esta situación no podemos decir que se tiene dos convenciones colectivas con la misma organización sindical sino que debe respetarse la convención colectiva inicialmente suscrita entre SINTRAEMSDES y ETP, la cual UNE como empresa en la cual operó la sustitución patronal debe resolver el conflicto antes de darle aplicabilidad a la convención colectiva nacional suscrita entre SINTRAEMSDES y UNE, sin incurrir en el desconocimiento de los derechos adquiridos por los trabajadores en la anterior convención a nivel seccional. Por lo tanto, no se puede admitir la aseveración hecho por la empresa investigada de la existencia de dos convenciones colectivas con el mismo sindicato.

Por todo lo anteriormente planteado se considera que no podemos desconocer las normas laborales como los pronunciamientos de las altas cortes en las sentencias referidas de que existe y está vigente los derechos de los trabajadores que hacen parte de la convención colectiva de trabajo entre SINTRAEMSDES y la extinta EPM

Para el caso en concreto, donde se suscribe por parte de SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira con la empresa de TELECOMUNICACIONES PEREIRA ETP, convenciones colectivas desde 1998 y donde se han consagran derechos laborales extralegales a favor de los trabajadores y que como consecuencia de la sustitución patronal en los términos del artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo surgida luego de que la empresa de TELECOMUNICACIONES PEREIRA ETP, fuera absorbida por UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., tal como consta en escritura pública debidamente registrada en la cámara de comercio de Medellín y Pereira, figura en la cual se determinó de manera expresa que la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A, respetaría la totalidad de los beneficios extralegales y convencionales otorgados por el antiguo empleador y que de igual forma serían reconocidas de manera íntegra, se observa que se ha desconocido algunos derechos

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

adquiridos en la convención suscrita por el sindicato SINTRAEMSDDES Subdirectiva Pereira, con la empresa de TELECOMUNICACIONES PEREIRA ETP y que ante la figura de la sustitución patronal en la actualidad, el nuevo empleador es decir UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A viene desconociendo a los trabajadores, prueba de ello son los oficios entregados a los trabajadores donde se les informa de la transición de que ha sido objeto la empresa a través de la sustitución patronal en un proceso de absorción donde de manera clara y expresa se les manifestó los efectos legales de tal figura detallando que dicha sustitución implica los siguiente

4. ...
1. *Usted continuará con las mismas condiciones salariales, las cuales remuneran de manera integra todas las actividades por usted desarrolladas y que serán reconocidas por UNE EPM Telecomunicaciones S.A para todos los efectos legales.*
 2. **La totalidad de los beneficios extralegales y convencionales otorgados por el antiguo empleador, serán reconocidos por UNE EPM Telecomunicaciones S.A, de manera integra manteniendo para todos los efectos su naturaleza y condiciones de reconocimiento.**
 3. *Asi mismo UNE EPM Telecomunicaciones S.A garantiza la no afectación de sus derechos como trabajador, incluyendo, pero sin limitarse, al pago de salarios, aportes a la Seguridad Social, Parafiscales y demás acreencias laborales vigentes a la fecha...*

Donde se les reitera a los trabajadores que se garantizaran los derechos pactados en la convención colectiva suscrita con el empleador antiguo, pues es claro que en las convenciones colectivas sujetas a la figura de sustitución patronal deben conservar las condiciones y beneficios que tenían los trabajadores antes de ser sometidos al proceso de absorción. (Folios 37 y 38).

Ahora bien, para ubicarnos aún más en el contexto que se analiza, estamos frente a un conflicto colectivo donde se han venido presentado algunas situaciones especiales surgidas, por el presunto incumplimiento de una convención colectiva suscrita por el sindicato SINTRAEMSDDES Subdirectiva Pereira, sindicato este del cual hacia parte la extinta empresa de TELECOMUNICACIONES PEREIRA ETP y absorbida por UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A, donde acordó respetar los derechos pactados mediante la Convención Colectiva suscrita antes de la absorción, situación que es totalmente desconocida pues en la actualidad se le está aplicando la convención para el periodo 2017-2019, desconociendo primero que todo, que en la actualidad los trabajadores del antiguo empleador representado por su sindicato y la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A, se encuentran en un conflicto colectivo pendiente de ser resuelta por un tribunal de arbitramento toda vez que ya fue agotada la etapa de acuerdo directo, así las cosas UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A, ha omitido el pago de las obligaciones solicitadas mediante la presentación de cuentas de cobros presentadas por los miembros del sindicato a razón de las obligaciones económicas pactadas de manera convencional, folios 39 a 50 y ante la solicitud del reconocimiento de los días cinco (5) días convencionales, (folios 51 y 52) realmente no se da una respuesta ante la solicitud presentada por medio de correo electrónico, pues no es dable que ante unos derechos pactados por convención a abril de 2017, no se tenga una información y queda evidencia que la misma empresa no cuenta con la claridad referente a la aplicabilidad de los derechos adquiridos con anterioridad a la absorción que se presentó, es decir no le brinda la información requerida y menos se hace el reconocimiento del pago solicitado., ya en oficios contestados al presidente, secretario y tesorero del sindicato SINTRAEMSDDES Subdirectiva Pereira, por la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIÓN S.A; la empresa textualmente les informa que:

...Es claro que la empresa con la cual se suscribió la convención vigente hasta el 31 de diciembre de 2016 ya no existe; situación a la que se le suma el hecho mismo del agotamiento de las cláusulas que se pactaron exclusivamente para una vigencia determinada, las cuales pierden sus efectos por el solo transcurso del tiempo para el cual fueron pactadas, tal y como lo concluyen las varias sentencias de las altas cortes y conceptos del Ministerio del Trabajo...

Considera el despacho, que para todos es claro que dejó de existir la empresa de TELECOMUNICACIONES DE PEREIRA - E.T.P., pero cabe aclarar que esta empresa dejó de existir por medio de un proceso de sustitución patronal, donde la Ley establece que los derechos laborales no se desconocen o mejor dicho no dejan de existir, estos persisten, pues son los mismos trabajadores,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

ejerciendo las mismas funciones, donde lo único que ha cambiado es su empleador y no sería justo dentro del mundo del derecho, permitir procesos de transición donde se apruebe o reestablezca el equilibrio empresarial y a su vez se desmejore las condiciones laborales de la población trabajadora factor esencial en el campo laboral.

En escrito de descargos, la empresa a través de su apoderada manifiesta:

"...que no hay una relación clara y precisa sobre los hechos que originan la presunta violación, considerando que aunque hay un listado con los antecedentes del proceso, la identificación de la conducta no se liga a algún ítem en específico, pues el Despacho relaciona varias pruebas y momentos del procedimiento pero no indica cual es el nexo causal en el que funda la formulación del cargo, haciendo la fundamentación jurídica en una única sentencia de la Corte Suprema, que no se relaciona al caso en comento. Incluso en el cargo primero, se indica que se violan los artículos de la convención colectiva, pero no se indica en que norma del ordenamiento jurídico en la que se basa para la imputación..."

Afirmación que no es de recibo para el Despacho, teniendo en cuenta que si existen unos hechos correlacionados con unos documentos aportados, unas diligencias testimoniales y unas pruebas valoradas, dentro de la competencia otorgada por la Ley a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, enmarcadas dentro de la legalidad y el debido proceso, respetando todas las etapas del Procedimiento Administrativo Sancionatorio; que ha permitido evidenciar que ante la existencia de una convención colectiva donde se logran unos avances reconocidos por la empresa, que se hace cargo de los trabajadores de la extinta EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE PEREIRA -E.P.T., en el momento de la absorción mediante la sustitución patronal, avances estos que en la actualidad no se reconocen con el argumento de que la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A; firmó una nueva convención a nivel nacional y que acoge a los trabajadores absorbidos, otorgando unos derechos individuales a cada trabajador, pero que desconoce los derechos ganados y obtenidos en la convención anterior, con la tesis de que la anterior convención tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, es más que lógico, que las cláusulas que hacen referencia a valores económicos tenían que determinarse de manera expresa para el año 2015 y los incrementos de Ley del año 2016, además no puede pretender la empresa, que porque esos requerimientos económicos los han solicitado los miembros del sindicato no tienen validez, pues es claro que ellos también hacen parte de la población trabajadora del nuevo empleador y/o representan a la población de los trabajadores de la empresa absorbida por UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.

Es oportuno aclarar, que este despacho no desconoce las funciones y que no está facultado para declarar derechos y que las controversias en materia laboral son competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, sin embargo, es menester precisar que, dentro de las funciones de policía judicial, relacionados con la vigilancia y control del cumplimiento de la ley laboral y demás, si se tiene la potestad para imponer sanciones ante la violación de la normatividad laboral vigente, así los determina el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo:

"Artículo 486. Atribuciones y sanciones. (Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:)

*<Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:>
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 si 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 los trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medio*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

4. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo."

Teniendo en cuenta la ley 1610 de 2013 la cual, en su artículo 7, modificó el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

"El nuevo texto es el siguiente: **Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA.**" (Subrayado y negrillas nuestros).

Es así como se da claridad sobre la competencia del Ministerio de Trabajo, para conocer del asunto y determinar si se ha dado la violación a la normatividad laboral vigente, consecuentemente establecer si hay lugar a imponer o no una sanción, eso sí dando cumplimiento a las normas Constitucionales y legales garantizando como corresponde, el debido proceso y brindando la oportunidad del derecho de contradicción.

En cuanto al tema de notificación, donde la apoderada manifiesta que la notificación no se hizo dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la expedición del auto de formulación de cargos, como lo estipula el artículo 68 de la Ley 1437 de 2011, esta se realizó por parte del Despacho dentro de dicho termino establecido, considerándose como válida la actuación administrativa, ni se viola el debido proceso y mucho menos le menoscaba la oportunidad o posibilidad de ejercer una debida defensa por parte de la empresa, como lo establecen las normas jurídicas existentes, prueba de ello, es que se tiene la evidencia del recibo de las comunicaciones, pues en vista de que no se logró la notificación personal, se cumplió con la notificación por aviso y que más evidencia de ello, pues la empresa presentó sus descargos como prueba de que si se ha garantizado dentro del desarrollo del procedimiento administrativo sancionatorio que se adelanta, el derecho de contradicción, descargos que el Despacho siempre ha tenido en cuenta, los cuales han sido analizados y estudiados como corresponde. Es decir, el Despacho antes de llegar a esta instancia hace un análisis concienzudo de todas las actuaciones procesales para determinar si se adelantaron ajustadas a la normatividad legal vigente y evitar que la actuación esté viciada de nulidad y cumpliendo lo ordenado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, dándose el estricto cumplimiento a la legitima defensa y el debido proceso, como lo establecen claramente nuestras normas jurídicas.

En declaración rendida el día 12 de julio de 2018, por el señor **JUAN PABLO NARANJO RESTREPO**, reitera que ante la sustitución patronal dada entre las partes, se justifica el hecho de el no reconocimiento de unos derechos pactados y acordados en la convención existente cuando los trabajadores de la empresa de TELECOMUNICACIONES DE PEREIRA E.P.T., y el cual aún los beneficiaba al momento de la transición que exige que se respete las condiciones laborales dadas con anterioridad, donde sus derechos no sean eliminados, ni modificados desfavorablemente.

Es inaceptable y contrario a derecho, que por el hecho de que una empresa se sometió a un proceso de absorción a través de la sustitución patronal, se desconozcan los derechos adquiridos de los trabajadores que pertenecieron a la empresa extinta, es claro que dejó de existir la empresa, pero no es dable que a la luz de dicha circunstancia se anulen los derechos adquiridos y los avances logrados a favor de los trabajadores provenientes de la empresa de TELECOMUNICACIONES DE PEREIRA EPT, pues sería someter a los trabajadores y a la junta directiva del sindicato SINTRAEMSDES a una desmejora laboral, situación que no es válida bajo el amparo de unos derechos laborales a nivel colectivo logrados en tiempo atrás, además no se puede aplicar a los trabajadores absorbidos una nueva convención colectiva suscrita a nivel nacional por el nuevo empleador, porque se está ante una situación de conflicto colectivo, donde no se permite la aplicación de una nueva convención, hasta que esta no sea resuelta en este caso por un tribunal de arbitramento, pues ya se surtió la etapa de arreglo directo en la cual no hubo tal arreglo.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Teniendo en cuenta los argumentos presentados, el Despacho reitera que no logra justificar, ni mucho menos demostrar que la empresa ha dado cumplimiento a la Ley Laboral, por lo tanto, los argumentos esgrimidos para desvirtuar dicho cargo no son de recibo por este Despacho, puesto que las pruebas que obran dentro de la investigación confirman la violación de las normas anteriormente citadas, por lo que se decide confirmar el cargo formulado a la empresa investigada.

Pasa el despacho a analizar el segundo cargo formulado:

"SEGUNDO: Presunta violación al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, por efectuar despidos de personas que gozaban de fuero circunstancial durante los términos legales de la etapa establecida para el arreglo del conflicto".

En cuanto al segundo cargo, este despacho coincide con la empresa en cuanto a su afirmación: "Como bien se puede leer del texto de la carta de respuesta enviada al señor Ossa, al 29 de junio de 2017, "(...) la empresa no había sido notificada de convocatoria alguna a Tribunal de Arbitramento, por lo tanto, no es pertinente hablar de existencia alguna de un conflicto colectivo que diera lugar al alegado fuero circunstancial, el cual como lo han manifestado las altas cortes del país no es indefinido (...)" Al no ser notificada la empresa de dicho Tribunal y actualmente contar con convención colectiva vigente 2017-2019 no podría este ente sancionar por un presunto fuero circunstancial, por lo tanto, se absolverá por dicho cargo.

Respecto al tercer cargo, el cual expone:

"TERCERO: Presunta violación al artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, por no dar aplicación a la prórroga automática de la convención colectiva".

El artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

"...Artículo 478. Prórroga automática: A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación..."

En el caso que nos ocupa, es claro que no se procedió a la prórroga determinada de manera expresa en la Ley, porque la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A; no hizo el análisis de la imprevisión, que sin duda alguna se tenía que hacer en este caso en el cual se encuentra en juego unos derechos extralegales, entre otros de los trabajadores sometidos a Sustitución Patronal, esta revisión es pertinente cuando este en tensión la normatividad económica cuando no hay acuerdo entre las partes.

Considera el Despacho, que ante la situación imprevisible, por tal razón se hace menester que periódicamente y se hagan los ajuste que vayan en beneficio tanto del empleador como del trabajador, es decir el hecho de respetar y mantener los derechos adquiridos en una convención colectiva no va entra de la vigencia temporal de esta, toda vez que puede ser prorrogada expresamente por la voluntad de las partes o automáticamente, cuando las partes o una de las partes no hubiese hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de dar por terminada la Convención Colectiva mediante la denuncia como lo establecen los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo.

De tal manera que las Convenciones Colectivas están revestidas de plena validez y los acuerdos y derechos allí consignados se revisten de total legalidad.

Para el caso en comento no se hicieron las prórrogas de ley y en la actualidad se viene aplicando una convención que no atiende las necesidades de la población absorbida y va menoscabando los logros obtenidos generando incertidumbre y tensión, porque siente que sus derechos están siendo amenazados y esta no está la finalidad de la Sustitución Patronal frente a los trabajadores.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

Considera el Despacho de conformidad con la función de policía administrativa que nos otorga la Ley 1610 de 2013 en su artículo 7 y los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, que la empresa investigada no ha dado aplicación a las normas laborales en materia de incumplimiento de la Convención Colectiva del 2015 -2016, firmada por SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S. A, a razón de la absorción dada mediante sustitución Patronal, con lo que incurrió en la violación de los artículos 8 (sustitución patronal) 9 (imagen sindical) 11 (conmemoración clase obrera), 12 (secretaría de derechos humanos), 13 (secretaría de la mujer y juventud), 14 (programa de televisión o radio), 15 (integración de trabajadores), 16 (instrumentos musicales), 17 (asambleas nacionales), 18 (transporte a dirigentes sindicales), 22 (beneficio sindical) y 23 (descuentos para el sindicato) toda vez que no es de recibo para el despacho la afirmación realizada por la apoderada general al manifestar que estaban pactados solo hasta el año 2016, pues independientemente de que sean dineros dirigidos al sindicato, son derechos convencionales los cuales al igual que los derechos individuales de los trabajadores son derechos adquiridos que deben respetarse más aun dentro de la figura de sustitución patronal y violación al artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo, por no dar aplicación a la prórroga automática de la Convención Colectiva.

En cuanto a la al artículo 25 del Decreto 2351 de 1964, por el despido de personas que gozan de fuero circunstancial este despacho hizo su pronunciamiento absolviendo a la empresa.

La sanción de los cargos primero y tercero cumplirá en el presente caso una función de protección al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y concordantes en materia laboral, específicamente en lo que se refiere al reconocimiento de los derechos adquiridos mediante Convención Colectiva y prórroga de la misma

D. GRADUACION DE LA SANCIÓN (aplicar este acápite en caso de que la decisión sea sancionatoria)

Adicional a los criterios relacionados anteriormente, este despacho refiere presupuestos legales necesarios para la imposición de una sanción y que dan sustento a sus funciones de policía administrativa laboral:

La vigencia o subsistencia del quebrantamiento normativo: Procede la imposición de la carga pecuniaria bajo el título de sanción, que a su vez guarda un elemento que puede denominarse proporcionalidad, componente que relativiza la multa a la gravedad de la infracción y a un límite económico, establecido para este caso en el artículo 486 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 7, Ley 1610 de 2013, el cual consagra que los funcionarios del Ministerio del Trabajo están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente más alto según la gravedad de la infracción y mientras subsistan con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

Tasación de la sanción: Finalmente observados los presupuestos expuestos el Despacho y en particular por la violación de la normatividad vigente, teniendo en cuenta:

La gravedad de la falta, la acción del empleador contraria el espíritu del legislador, atenta contra el orden jurídico-institucional que pretende hacer valer los derechos fundamentales del trabajo.

Según el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013:

Artículo 12. Graduación de las sanciones. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores"

Para el caso en particular de y para efectos de determinar la graduación de la sanción con base en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se observa la concurrencia de los siguientes criterios establecidos en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013:

- ...
1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
- ...

El numeral 1 debe entenderse en el siguiente sentido, inicialmente como quedó demostrado en este Procedimiento Administrativo Sancionatorio, con el análisis de los cargos primero y segundo y el estudio de la documentación aportada que demuestra la violación de la normatividad laboral y que genera en los trabajadores absorbidos por la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. un detrimento en sus condiciones y el desconocimiento de los derechos y beneficios adquiridos mediante una convención colectiva, lo anterior teniendo en cuenta las razones expuestas en la parte motiva de la resolución, con el fin de dar cabal cumplimiento a la normatividad laboral.

Respecto al numeral 6, se debe reconocer que la empresa dio cumplimiento a los artículos 6 (derecho de información), 7 (información), 10 (libertad sindical, derecho de sindicalización y protección de derechos humanos), 19 (fuero sindical), 20 (compromiso de no represalias), 21 (seguro de vida para los dirigentes sindicales) de la convención colectiva 2015-2016, por lo tanto, al ser diligente en la aplicación de tal normatividad se tendrá como atenuante al momento de la imposición de la sanción por el primer cargo.

En consecuencia

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. identificada con NIT 900.092.385-9 representada legalmente por el señor **MARCELO CATALDO FRANCO** y/o quien haga sus veces, empresa con domicilio principal en la carrera 16 número 11A Sur 100 Los Balsos en el Poblado de Medellín Antioquia y en la ciudad de Pereira Risaralda en la carrera 10 número 15-30 edificio Inteligente, correo electrónico [notifica_onesjudiciales@ligoune.com](mailto:onesjudiciales@ligoune.com), por infringir el contenido del artículo por incumplimiento de los artículos artículos 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 22 y 23 de la convención colectiva 2015 2016, suscrita por **SINTRAEMSDS** Subdirectiva Pereira y la empresa de **TELECOMUNICACIONES DE PEREIRA EPT**, según lo expuesto en la parte motiva de esta resolución.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. identificada con NIT 900.092.385-9 una multa de **QUINCE (15) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, equivalente a **ONCE MILLONES SETECIENTOS DIECIOCHO MIL SESICIENTOS TREINTA PESOS MCTE (\$11.718.630.00)**, que tendrán destinación específica al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

PARAGRAFO: Advertir que en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida.

ARTÍCULO TERCERO: ABSOLVER a la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** identificada con NIT 900.092.385-9 representada legalmente por el señor **MARCELO CATALDO FRANCO** y/o quien haga sus veces, empresa con domicilio principal en la carrera 16 número 11A Sur 100 Los Balsos en el Poblado de Medellín Antioquia y en la ciudad de Pereira Risaralda en la carrera 10 número 15-30 edificio Inteligente, correo electrónico notificacionesjudiciales@tigoune.com con toda vez que no se pudo demostrar la violación al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, por presunto despido a personas que gozan de fuero circunstancial, según lo expuesto en la parte motiva de esta resolución.

ARTÍCULO CUARTO: SANCIONAR a **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** identificada con NIT 900.092.385-9 representada legalmente por el señor **MARCELO CATALDO FRANCO** y/o quien haga sus veces, empresa con domicilio principal en la carrera 16 número 11A Sur 100 Los Balsos en el Poblado de Medellín Antioquia y en la ciudad de Pereira Risaralda en la carrera 10 número 15-30 edificio Inteligente, correo electrónico notificacionesjudiciales@tigoune.com, por infringir el contenido del artículo por al artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, por no dar aplicación a la prórroga automática de la convención colectiva, según lo expuesto en la parte motiva de esta resolución.

ARTICULO QUINTO: IMPONER a **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** identificada con NIT 900.092.385-9 una multa de **QUINCE (15) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, equivalente a **ONCE MILLONES SETECIENTOS DIECIOCHO MIL SESICIENTOS TREINTA PESOS MCTE (\$11.718.630.00)**, que tendrán destinación específica al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARAGRAFO: Advertir que en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida.

ARTÍCULO SEXTO: NOTIFICAR a **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** identificada con NIT 900.092.385-9 representada legalmente por el señor **MARCELO CATALDO FRANCO** y/o quien haga sus veces, empresa con domicilio principal en la carrera 16 número 11A Sur 100 Los Balsos en el Poblado de Medellín Antioquia y en la ciudad de Pereira Risaralda en la carrera 10 número 15-30 edificio Inteligente, correo electrónico notificacionesjudiciales@tigoune.com y/o los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO SEPTIMO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los ocho (8) días del mes de octubre del año dos mil dieciocho (2018).



LINA MARCELA VEGA MOMTOYA

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – COORDINADOR

Elaboró/Transcriptor: Sory Nayive C / Alba Lucia R.

Revisó/ Aprobó: Lina Marcela V.

Ruta electrónica C:\Users\lvega\Dropbox\2018\RESOLUCIONES\SANCION\12. RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA UNE EPM TELECOMUNICACIONES.docx

