



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO DE 2017

"Por medio del cual se resuelve una querrela administrativa"

La Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales, en ejercicio sus atribuciones legales y, considerando los siguientes

I- ANTECEDENTES

Con radicado número 222313 de Noviembre 19 de 2015, el señor LUIS ALEJANDRO PEDRAZA, en calidad de Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), y el señor FABIO ARIAS GIRALDO, en calidad de Secretario General de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) presentaron ante este Ministerio escrito de "SOLICITUD DE INSPECCIÓN E INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA POR PACTOS COLECTIVOS E INTERMEDIACIÓN LABORAL ILEGAL - APLICACIÓN DE CONTROL PREFERENTE PARA INSPECCIÓN DEL VICEMINISTRO DE RELACIONES LABORALES.", relacionando un número total de diez (10) querrelas por presunto uso indebido de pactos colectivos.

Mediante Auto de poder preferente número 00066 de fecha 21 diciembre de 2015, el Viceministro de Relaciones Laborales y de Inspección del Ministerio del Trabajo ordenó **INICIAR** la actuación administrativa - averiguación preliminar a la sociedad PROTISA COLOMBIA S.A., identificada con el NIT 900251415-4, domiciliada en el municipio de Gachancipá (Cundinamarca), relacionadas con el presunto uso indebido de pactos colectivos, asignándola a la UNIDAD DE INVESTIGACIONES ESPECIALES de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

La Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo UNIDAD DE INVESTIGACIONES ESPECIALES, mediante Auto de fecha 15 de febrero de 2016, avocó conocimiento de la actuación administrativa y comunicó el contenido del auto 00066 de fecha 21 diciembre de 2015 al funcionario comisionado, con el objeto de adelantar las diligencias necesarias para dar trámite al asunto, en los términos de los artículos 34 y 47 del Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y la Ley 1610 de 2013 y para la práctica de pruebas.

Del estudio de la querrela tenemos que la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS CONSESIONES MADERERAS PARA LA TRANSFORMACION DE LA PULPA, PARA LA FABRICACION DE CARTON, PAPEL, Y DERIVADOS DE ESTOS PROCESOS Y DE LAS ARTES GRAFICAS DE COLOMBIA "SINTRAPULCAR SECCIONAL GACHANCIPA es un sindicato de industria, con personería jurídica 06830 del 5 de diciembre de 1976, con fecha de fundación de la seccional el 19 de diciembre de 2014, con 31 trabajadores.

Además, que entre la sociedad PROTISA COLOMBIA S.A y la Organización Sindical "SINTRAPULCAR SECCIONAL GACHANCIPA" se firmó convención colectiva el 18 de febrero de 2015, con vigencia el 18 de febrero de 2015 al 1 de marzo de 2017.

Aduce el querellante que la empresa de manera unilateral, en el mes de marzo aproximadamente, creó un otro sí al contrato de trabajo que otorgaba ciertos beneficios extralegales, haciéndole firmar a los trabajadores no sindicalizados, sin tener en cuenta su voluntad; excluyendo de todos los

VW

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una querrela administrativa"

beneficios a los trabajadores sindicalizados impidiéndoles firmar el otro sí. Igualmente refiere que los trabajadores que desde el mes de marzo se han vinculado a la empresa -se les ha hecho firmar un contrato a término fijo, donde se incluye el otro sí, imposibilitándolo con esto que los nuevos trabajadores se afilien al sindicato, que luego de que la empresa les entrega el Otro sí a los trabajadores no sindicalizados -les hace entrega de un acuerdo de confidencialidad, donde se limita la entrega de información por parte del trabajador.

Manifiesta igualmente una notable disminución en los niveles de afiliación incurriendo así en conductas que presuntamente atentan contra la libertad sindical mediante el uso y abuso del otro sí, para ofrecerles beneficios extralegales a trabajadores no sindicalizados y a aquellos que son vinculados a la empresa.

II- ACTUACIONES REALIZADAS

El 1 de marzo de 2016, el funcionario comisionado, avocó conocimiento de la actuación administrativa - averiguación preliminar a la sociedad PROTISA COLOMBIA S.A, de conformidad con lo denunciado por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS CONSESIONES MADERERAS PARA LA TRANSFORMACION DE LA PULPA, PARA LA FABRICACION DE CARTON,PAPEL, Y DERIVADOS DE ESTOS PROCESOS Y DE LAS ARTES GRAFICAS -DE COLOMBIA "SINTRAPULCAR SECCIONAL GACHANCIPA", relacionado con el presunto uso del otro si como presunto instrumento de discriminación antisindical y violación a la libertad sindical, decretando la práctica de pruebas. .

El 12 de abril de 2016, se realizó diligencia administrativa laboral en las instalaciones de la empresa PROTISA COLOMBIA S.A, quienes manifestaron en la misma que *"la organización empresarial respeta y garantiza los derechos de asociación, permitiendo este derecho a todos los trabajadores, sin embargo la sociedad PROTISA COLOMBIA S.A, ha establecido otro si a los trabajadores no sindicalizado, con el fin de legalizar ciertos beneficios que esta empresa ha tenido desde sus constitución o creación. Estos beneficios quedaron establecidos en la convención colectiva, con el único fin de dejarlos pactados en un documento -que dieran más confianza y continuidad y no son fruto de la convención colectiva propiamente, así mismo existen otros beneficios propios de la Organización Sindical"*

El despacho indagó en diligencia sobre el número de trabajadores sindicalizados, cuántos son beneficiarios del otro sí al contrato de trabajo, frente a lo cual quien atendió la diligencia informó que la empresa tiene 241 trabajadores de los cuales 65 hacen parte de la Organización Sindical, 171 trabajadores son beneficiarios del otro sí al contrato de trabajo y 5 no son beneficiarios ni de la convención colectiva ni del otro si por ser personal directivo

Igualmente allegó en diez folios respuesta a la querrela, en el cual hace un cuadro comparativo entre los beneficios otorgados por la convención colectiva y el otro sí donde de manera resaltada incluye los beneficios que iniciaron con la celebración de la convención colectiva y que solo aplica a los trabajadores sindicalizados. Aduce igualmente que la compañía no está vulnerando el derecho de asociación y siempre ha buscado un ambiente laboral sano y adecuado para sus trabajadores. La dignidad y la igualdad son pilares fundamentales de la compañía.

III- CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Una vez valorado el material probatorio obrante dentro de las presentes actuaciones preliminares, la coordinación procede a resolver si existe o no mérito para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio por presuntas conductas que atenten contra la libertad sindical mediante el uso y abuso del otro sí.

JK

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una querrela administrativa"

Dijo la Corte, en la sentencia C-797 de 2000 a propósito de la libertad sindical lo siguiente: "...que la libertad sindical comporta: i) el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones...".

Igualmente al comparar los beneficios extralegales que los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados reciben a través del pacto colectivo y el otro si al contrato de trabajo se aprecia:

CONVENCIÓN COLECTIVA	OTRO SI AL CONTRATO
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	
<p>ARTICULO 9: PRIMA DE ANTIGÜEDAD</p> <p>9.1 Para todos los trabajadores sindicalizados que cumplan (7) años continuos o discontinuos de servicio, la Empresa le reconocerá (5) días de salario promedio. Para los que cumplan diez (10) años continuos de servicio, se reconocerá una prima equivalente a trece (13) días de salario promedio.</p> <p>9.2 Para todos los trabajadores sindicalizados que cumplan (20) años continuos de servicio, se reconocerá una prima equivalente a veinticinco (25) días de salario promedio.</p> <p>Las anteriores primas serán pagaderas dentro de los cinco (5), primeros días después de cumplir el requisito.</p> <p>Parágrafo: De acuerdo con el artículo 128 del código sustantivo del trabajo, las partes acuerda expresamente que la prima de antigüedad no será constitutiva de salario o factor del mismo y, por tanto, no e tendrá en cuenta para la liquidación y /o pago de prestaciones sociales, vacaciones, prestaciones extralegales, indemnizaciones laborales, aportes parafiscales, ni aportes al sistema de seguridad social.</p>	N/A
ALIMENTACION	
<p>ARTICULO 10 ALIMENTACION</p> <p>A partir de la firma de la presente convención colectiva del trabajo, la empresa se compromete a suministrar a todos sus trabajadores, un servicio de almuerzo dispuesto desde las 12 pm, hasta las 2:30 pm. De lunes a sábado.</p> <p>10.1 La Empresa reconocerá el 70% de este costo.</p> <p>10.2 La Empresa reconocerá para cada uno de los turnos una bebida caliente.</p> <p>10.3 la empresa reconocerá un auxilio de alimentación de \$ 3000, por cada día que el trabajador labore en tercer turno.</p> <p>10.4 la empresa reconocerá un auxilio de</p>	<p>3.12 Servicio de restaurante diario con menús saludables y variados suministrados en las instalaciones de la Compañía de 12 pm, a 2:30 pm. La Compañía asume el 70% del valor del almuerzo y el trabajador el 30% restante.</p> <p>La compañía suministra una bebida caliente para cada uno de los turnos. Adicionalmente suministra un auxilio de alimentación de \$ 3000, por cada día que el trabajador labore en tercer turno o en el primer turno de los días domingos y festivos.</p>

DL

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una querrela administrativa"

alimentación de \$ 3000, por cada día que el trabajador labore en primer turno de los domingos y festivos.
(....)

TRANSPORTE**ARTICULO 11: TRANSPORTE**

La empresa PROTISA COLOMBIA S.A., se compromete a contratar el servicio de transporte que se prestará a los trabajadores. El servicio será prestado desde los paraderos existentes y los que adicionalmente genere el nuevo análisis de rutas, (se mantienen los paraderos que sean necesarios) realizado por la empresa prestadora del servicio bajo el encargo de Protisa Colombia S.A teniendo en cuenta las sugerencias de SINTRAPULCAR. Este estudio se implementara a más tardar en los primeros sesenta (60) días después de firmada la Convención Colectiva.

3.5. Servicio de transporte diario hasta la planta en rutas y paraderos planeados y costeados completamente por la compañía

INCAPACIDADES**ARTICULO 12: INCAPACIDADES**

La EMPRESA reconocerá a sus trabajadores el valor de las incapacidades desde el primer día de incapacidad por enfermedad general expedida por la (E.P.S) o la (A.R.L) a la cual se encuentra afiliado el respectivo trabajador, liquidados con la totalidad del salario promedio hasta un máximo de 180 días de incapacidad. Después de 180 días de incapacidad, las incapacidades serán pagadas de acuerdo con lo dispuesto en la ley. Las incapacidades serán pagadas por la EMPRESA en el periodo de pago subsiguiente a su expedición para lo cual el trabajador deberá presentar el correspondiente certificado de Incapacidad.

3.8 La Empresa reconocerá a sus Trabajadores el 100% del valor de las incapacidades desde el primer día hasta el día 180, siempre y cuando sean expedidas por la EPS a la cual se encuentre afiliado el respectivo Trabajador, este auxilio será liquidado con el salario promedio del último año contado desde la fecha de inicio de la incapacidad. Después de los primeros 180 días de incapacidad, las incapacidades serán pagadas de acuerdo con lo dispuesto en la Ley. El pago de incapacidades tendrá naturaleza salarial. Las incapacidades serán pagadas por la Empresa en el periodo de pago subsiguiente, para lo cual el Trabajador presentará el correspondiente certificado de incapacidades.

DOMINGOS Y FESTIVOS**ARTICULO 13: DOMINGOS Y FESTIVOS:**

Cuando el trabajador labore domingos o festivos, la Compañía le reconocerá fuera del recargo legal, un recargo adicional del siete por ciento (7%) que se aplicará al tiempo trabajado realizado durante el domingo o festivo correspondiente.

3.7 La Compañía reconocerá a los trabajadores que laboren domingos y festivos, fuera del recargo legal, un recargo adicional del siete por ciento (7%) que se aplicara al tiempo trabajado durante el domingo o festivo correspondiente.

Este recargo extralegal tendrá naturaleza salarial.

PERMISO REMUNERADO POR TRABAJO EN EL SEGUNDO Y TERCER TURNO DE LOS DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE**ARTICULO 14: PERMISO REMUNERADO RECARGOS POR TRABAJO EN EL SEGUNDO Y TERCER TURNO DE LOS DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE:**

Los trabajadores de la EMPRESA que presten sus servicios en el segundo y el tercer turno en los días 24 y 31 de diciembre de cada año, tendrán derecho al recargo que por ley aplicaría como si fuera un trabajo dominical habitual si cumple con las ocho (8) horas del turno (si la empresa decide recortar la jornada correspondiente a estos turnos se pagara como está

Los trabajadores de la EMPRESA que presten servicio en el tercer turno en los días 24 y 31 de diciembre de cada año, tendrán derecho al recargo que por ley aplicara como si fuera un trabajo dominical habitual. Este Extralegal tendrá naturaleza salarial.

44

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una querrela administrativa"

estipulado este beneficio).

APOYO FUNERARIO Y SEGURO DE VIDA**ARTÍCULO 15: APOYO FUNERARIO y SEGURO DE VIDA.**

15.1 Auxilio Funerario. En caso de fallecimiento del trabajador, padres, hermanos (as), esposo (a) o hijos, la Empresa reconocerá un Apoyo funerario de \$500.000, pagados por nómina directamente por la empresa

15.2 Seguro de Vida y Auxilio Funerario. Los Trabajadores de la Empresa tendrán derecho a un seguro de vida el cual es adquirido por la empresa.

La cobertura del seguro de vida es: Por enfermedad o accidente sufrido por el asegurado durante la vigencia de la Póliza, con una calificación igual o superior al 50% de pérdida de capacidad, que no sea provocada por sí mismo y que persista por un periodo continuo no menor a ciento veinte (120) días. El Valor Asegurado es: 15 salarios mensuales que devengue el trabajador, máximo \$ 400, 000,000.

15.3 Pagos resultantes del seguro de vida El Auxilio Funerario de: \$ 2, 800,000, Renta Por Hospitalización: \$ 100.000 diarios a partir del 2 día de hospitalización, máximo 30 días, Auxilio de Ambulancia: \$ 150,000 por evento. Opera Por reembolso.

(...)

3.4 Póliza colectiva de vida y accidentes personales, con General Colombia Vida, contratada y cubierta al 100% por la Compañía. Esta póliza cubre la muerte e incapacidad total y permanente del Trabajador, y está vigente desde el día en el que empieza el contrato de trabajo.

3.16 Auxilio funerario de \$ 500.000 por fallecimiento de alguno de los siguientes familiares del trabajador; sus padres, hermanos, conyugues o compañero (a) permanente o hijos, este auxilio se pagara por nómina.

INCREMENTO SALARIAL**ARTÍCULO 16: INCREMENTO SALARIAL.**

En el periodo de vigencia de la convención colectiva de trabajo comprendido entre el 1 de Julio del 2015 y hasta el 30 de junio del 2016, sobre el salario básico que devengue el trabajador en dicha fecha la empresa incrementará el salario en un porcentaje del 4.16 %. Los incrementos de salario se darán en Julio el primer año IPC medio punto y para el segundo año IPC+1 Punto.

Para el segundo periodo de vigencia de la convención colectiva de trabajo comprendido entre el 1 de julio del 2016 hasta el 30 de junio del 2017, sobre el salario básico que devengue el trabajador en dicha fecha se incrementare en el equivalente al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el DANE para el periodo comprendido entre el. 1 de enero del 2015 y el 31 de 2015 más 1 %.

No aplica no existe régimen extralegal de incremento salarial.

PRIMA EXTRALEGAL**ARTICULO 17: PRIMA EXTRALEGAL**

La empresa reconocerá a todos sus trabajadores la siguiente prima sin perjuicio de las primas de Ley:

17.1 Prima de diciembre, consistente en once (11) días de salario básico que devengue el trabajador pagadero en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

3.9 La Compañía reconocerá a sus trabajadores una prima extralegal en el mes de diciembre de 11 días de salario básico por cada año trabajador. El pago de esta prima se realizará en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

108

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una querrela administrativa"

PERMISOS PARA ACTIVIDADES SINDICALES	
<p>ARTICULO 21: PERMISOS PARA ACTIVIDADES SINDICALES</p> <p>La Empresa concederá permisos a los miembros de las Junta Directiva de Sintrapulcar seccional Gachancipá, para el cumplimiento de todas las actividades propias de la organización sindical. Los permisos que se concederán son cuatrocientos (400) días anuales para la seccional de Sintrapulcar seccional Gachancipá y se remuneraran como si se hubiese laborado.</p> <p>Este tiempo será distribuido por la Organización Sindical para cumplir con todas sus actividades. Dichos permisos podrán ser utilizados por cualquiera de los afiliados a la organización Sindical. Todos los permisos sindicales deberán tramitarse por escrito con dos (2) días de anticipación ante el Director(a) de Relaciones Industriales de la empresa.</p>	N/A
CARTELERA	
<p>ARTICULO 22. CARTELERA</p> <p>La Empresa PROTISA COLOMBIA S.A. dará a SINTRAPULCAR una cartelera para que sea administrada por, el sindicato y que sea instalada en un lugar, visible para todo el personal.</p>	N/A
PERMISOS ESPECIALES	
<p>ARTICULO 23 PERMISOS ESPECIALES</p> <p>23.1 LEY DE LUTO. A cada uno de los trabajadores en caso de fallecimiento de lugar a permisos especiales de Luto por un miembro de su grupo familiar se le dará cumplimiento a lo establecido Ley 1280 del 5 de enero de 2009 o en la norma que la modifique o sustituya.</p> <p>23.2 LACTANCIA: Se reconocerá a las trabajadoras lactantes, sumado al Artículo 238 del CST una hora adicional remunerada, dentro de la jornada laboral para lactar a su hijo.</p> <p>23.3 CIRUGÍAS, en caso de cirugías ambulatoria del o de la cónyuge o compañera o compañero permanente. Hijos o padres se considera al trabajador amparado por esta convención colectiva hasta tres (3) días de permiso remunerado</p> <p>23.4 HOSPITALIZACION; En caso de hospitalización del o de la cónyuge compañera o compañero permanente, hijos o padres se considera al trabajador amparado por esta convención colectiva hasta (5) cinco días de permiso remunerado.</p>	<p>Los trabajadores no sindicalizados no tienen lugar a permisos especiales por luto, lactancia cirugías, hospitalización ni citas médicas.</p>

11

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una querrela administrativa"

23.5 CITAS MEDICAS: La empresa otorga permiso remunerados con el salario básico al trabajador que requiere acudir a citas médicas u odontológicas hasta por (8) ocho horas. Los trabajadores se comprometen a hacer uso eficiente y responsable del tiempo otorgado para atención de estas citas. En estos casos el trabajador deberá presentar la bebida justificación o constancia.

AUXILIOS PARA DEPORTES Y ACTIVIDADES CULTURALES

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, la empresa otorga el auxilio para cubrir gastos relacionados con actividades deportivas por la suma de tres millones quinientos mil pesos moneda corriente (\$3.500.000) anuales, los cuales serán administrados por Protisa, para lo cual se nombrara un comité que decida cuales deportes merecen ser impulsados y donde participen trabajadores de la empresa.

N/A

AUXILIOS A SINTRAPULCAR

La Empresa auxiliara a Sintrapulcar Gachancipá, con una suma de siete millones (\$ 7.000.000) anuales pagaderos la primera semana de marzo de cada año

N/A

AUXILIOS EDUCATIVOS

ARTICULO 27: AUXILIOS EDUCATIVOS.

La Empresa otorgará los siguientes auxilios económicos durante la vigencia de la presente convención colectiva por cada hijo del trabajador que se encuentre estudiando anualidades o semestralmente así:

Pre-escolar: 3 Salarios mínimos diarios legales vigentes.

Primaria: 5 Salarios mínimos diarios legales vigentes.

Secundaria: 7 Salarios mínimos diarios legales vigentes.

Carrera técnica-intermedia: 10 Salarios mínimos diarios legales vigentes.

Universidad: 15 Salarios mínimos diarios legales vigentes.

Los auxilios se otorgarán previa presentación de la certificación escolaridad correspondiente.

PARAGRAFO 1: La empresa facilitara la jornada permitiendo que el trabajador acuerde con sus compañeros organizar los cambios de turnos y con el aval del supervisor, para que los trabajadores que estudien no tengan tropiezo para desarrollar su proceso de formación.

La suma que se cancele por este auxilio no será constitutiva de salario.

La Empresa otorgará los siguientes auxilios económicos por cada hijo del trabajador que se encuentre estudiando por anualidades o semestralmente así:

Pre-escolar, 3 Salarios mínimos diarios legales vigentes.

Primaria: 5 Salarios mínimos diarios legales vigentes.

Secundaria: 7 Salarios mínimos diarios legales vigentes.

Carrera técnica, intermedia, 10 Salario mínimos diarios legales vigentes.

Universidad, 15 Salarios mínimos diarios legales vigentes.

Los auxilios se otorgarán previa presentación De la certificación escolaridad, correspondiente.

PRESTAMO DE CALAMIDAD

ARTICULO 28: PRESTAMO DE CALAMIDAD

La Empresa otorgará un préstamo sin intereses por calamidad (enfermedad propia o de familiar hasta

3.3. A solicitud del trabajador la empresa otorgara

OK

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una querrela administrativa"

tercer grado de consanguinidad; por daños en vivienda propia, a causa de robo incendio, inundación, sismos; por accidentes no laborales, etc.). La cuantía del préstamo básico será de hasta tres (3) salarios básicos mensuales vigentes que devengue el trabajador, pagaderos en 24 cuotas iguales que se descontarán en nómina.

un préstamo sin intereses por calamidad (enfermedad propia o de familiar hasta tercer grado de consanguinidad; por daños en vivienda propia, a causa de robo incendio, inundación, sismos; por accidentes no laborales, etc.). La cuantía del préstamo será de hasta tres (3) básicos mensuales vigentes que devengue el trabajador, pagaderos en 24 cuotas iguales que se descontarán en nómina.

AUXILIO DE MATERNIDAD**ARTÍCULO 29: AUXILIO MATERNIDAD:**

Es obligación del trabajador notificar a la empresa el nacimiento del hijo y su reconocimiento como tal. Cuando una trabajadora se encuentre en estado de gestación y este supere los 180 días (6 meses) no trabajará tiempos suplementarios, ni turnos de noche en coordinación con la trabajadora, de igual manera se reubicará en una área administrativa. La Compañía dotará a cada nuevo hijo o hija del trabajador o trabajadora, de:

23.1 Una paca de pañal mensual hasta por 6 meses contados a partir de la fecha de nacimiento. La talla del pañal será indicada por el trabajador.

23.2 Una única entrega de tres cajas de pañitos húmedos, (24 paquetes).

La suma que se cancele por este auxilio no será constitutiva de salario.

3.15 La Empresa reconoce una paca de pañal mensual hasta por 6 meses contados a la a partir de la fecha de nacimiento para hijo recién nacido del Trabajador. La Empresa también realiza una única entrega de tres cajas de pañitos húmedos lo que equivale a 24 paquetes.

Para la entrega de este beneficio el trabajador deberá presentar copia del registro civil de nacimiento dentro de los 30 días calendarios siguientes al mismo.

VENTA DE PRODUCTO**ARTÍCULO 30: VENTA DE PRODUCTO**

Los Trabajadores de Protisa podrán comprar productos de la Compañía con precio inferior al del mercado cuyo costo será descuentos del 50% para todos los productos con un Cupo máximo Tissue de \$ 68.000 y en Sanitarios \$152.000 del 50% Mensual.

El descuento se aplicará sobre el costo directo más 15%.

3.11. Acceso a la compra mensual de productos Tissue y sanitarios comercializados por la Compañía a un precio inferior al del mercado cuyo costo será deducido del salario mensual. La compra de se podrá realizar con descuentos del 50% con un cupo máximo de Tissue de COP \$ 68.000 y en sanitarios COP \$ 152.000.

ANTEOJOS**ARTÍCULO 33: ANTEOJOS.**

La empresa auxiliará, por una vez cada una vez cada año con la suma de doscientos al año al trabajador a quien la EPS o la ARL correspondiente le formule anteojos.

Igualmente se aceptaran fórmulas de especialistas y oftalmólogos particulares.

3.14. La Empresa reconocerá al Trabajador una suma máxima de doscientos mil pesos al año si la la EPS o especialista le fórmula anteojos.

En este orden de ideas, se observa que los beneficios recibidos por los trabajadores a través de la convención colectiva como del otro sí son similares, incluso, -se aprecian en el texto de la convención colectiva mayores prebendas en algunos puntos para los trabajadores sindicalizados, por lo que concluye este Despacho que las condiciones dadas en el otrosí no son indebidas o violatorias de las normas laborales en el caso bajo examen. Si bien la principal diferencia radicaría en el porcentaje de cuota sindical, éste aspecto por sí solo no es suficiente para menoscabar el

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una querrela administrativa"

derecho de asociación y va directamente relacionado con el tema de la voluntariedad antes mencionado.

Igualmente deduce este despacho que la coexistencia de los beneficios extendidos a los trabajadores en el Otro Sí y una convención colectiva, *per se*, no configuran una conducta ilegal o que atente contra derechos fundamentales del trabajador sindicalizado, para ello debe demostrarse la afectación al Derecho de Asociación y/o Libertad Sindical.

Aunado a lo anterior no se ha evidenciado una disminución de los afiliados a la Organización sindical pues nótese que obra carta de fecha 15 de enero de 2015, dirigida por la empresa PROTISA S.A a la Organización sindical de donde se desprende que 61 trabajadores están afiliados al sindicato (visto a folio 95 del expediente); igualmente se aprecia el fallo de tutela de fecha 18 de septiembre de 2015, proferido por del Juzgado Promiscuo de Tocancipá donde el accionante es "SINTRAPULCAR", y se desprende de los presupuestos fácticos de la misma que *"manifiesta el accionante que el sindicato es una organización sindical que actualmente cuenta con 65 trabajadores afiliados a PROTISA COLOMBIA S.A"* (visto a folio 72 del expediente). Adicionalmente dicha información es corroborada en diligencia verificada por el funcionario comisionado del Ministerio del trabajo el día 12 de abril de 2016, en la cual indagó a la empresa sobre el número de trabajadores sindicalizados siendo informado por intermedio de la Gerente de Gestión Humana que *"la empresa tiene 241 trabajadores de los cuales 65 hacen parte de la Organización Sindical, 171 trabajadores son beneficiarios del otro sí al contrato de trabajo y 5 no son beneficiarios ni de la convención colectiva ni del otro sí por ser personal directivo"*.

Así las cosas, este despacho apropia lo enunciado en la sentencia SU-569/96, donde se precisó lo siguiente: *"...Reiterando lo que dijo esta Corte en la sentencia SU-342/95, nada se opone a que el patrono celebre pactos colectivos con sus trabajadores no sindicalizados que coexistan con convenciones colectivas; tampoco está proscrito que el patrono unilateralmente mejore las condiciones de trabajo de sus trabajadores. Pero lo que si no le está permitido es utilizar estos mecanismos, para crear condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, cuando las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, objetividad, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto, pues si lo hace lesiona los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva..."*.

De lo antes expuesto para esta coordinación la empresa PROTISA COLOMBIA S.A, y de conformidad con los hechos puestos en conocimiento en la querrela no ha incurrido en conducta que pueda considerarse violatoria de la libertad sindical, máxime cuando otro sí al contrato de trabajo suscrito entre la empresas y algunos de sus trabajadores, no ofrece ningún incentivo o beneficios adicionales para llevar a los trabajadores a retirarse de la Organización Sindica, pues verificada la convención colectiva ella contiene algunos beneficios diferenciales de los que no gozan los trabajadores no sindicalizados tal como se observa al hacer las comparaciones respectivas en el cuadro inmediatamente anterior y la Organización Sindical como tal no ha sufrido disminución alguna de sus afiliados.

Conforme a lo anterior, esta Coordinación,

DISPONE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la querrela relacionada en el Auto de Poder Preferente número 00066 de fecha 21 diciembre de 2015, por no haberse encontrado méritos para formular pliego de cargos y dar inicio a Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa **PROTISA COLOMBIA S.A.**, identificada con el NIT 900251415-4, domiciliada en el municipio de Gachancipá

DK

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una querrela administrativa"

(Cundinamarca), de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa del presente acto administrativo y la normatividad vigente aplicable a cada caso concreto.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido del presente acto administrativo conforme a lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, advirtiéndoles que contra del presente acto administrativo **proceden los recursos de REPOSICIÓN ante esta Coordinación y en subsidio el de APELACIÓN ante la señora Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial**, interpuestos y debidamente soportados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso, según sea el caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



KATLY JINETT COPETE HIDALGO
Coordinadora de la Unidad de Investigaciones Especiales

Proyectó: C. Quintero
Revisó/Aprobó: / Katly C.

PK