

Santa Marta, marzo 24 de 2023

COMUNICADO A LA OPINIÓN PÚBLICA

La ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DRUMMOND LTD- ASED, con fundamento en la demanda de DISOLUCIÓN, LIQUIDACIÓN Y CANCELACIÓN DE REGISTRO SINDICAL interpuesta por la empresa contra nuestra organización, manifestamos que, el día 10 de noviembre de 2022 se llevó a cabo audiencia, mediante la cual el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE SANTA MARTA - MAGDALENA resolvió ABSOLVER de todas las pretensiones de la demanda al sindicato ASED, con fundamento en los siguientes puntos:

1. Participación de los empleados de dirección, manejo y confianza en organizaciones sindicales

Al respecto, el Juzgado consideró que, conforme al Artículo 358 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y la Jurisprudencia de las altas cortes, los trabajadores que ocupen puestos de dirección, confianza o manejo, también pueden, ingresar a los sindicatos, pues sobre ellos también recae el derecho de asociación sindical. No obstante, y dado que el Estado tiene la obligación de garantizar la no injerencia de los patronos en los asuntos de dirección y representación del sindicato, el Artículo 389 del CST estipula que los empleados directivos no pueden formar parte de la Junta Directiva del Sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo.

2. Los trabajadores que forman parte de la Junta Directiva de ASED **NO** tienen cargos de dirección, manejo y confianza.

Para determinar si un trabajador tiene un cargo de dirección, manejo y confianza no es suficiente su estipulación de forma expresa, pues prevalece, ante todo, las funciones que estos desempeñan. Por lo que, estos cargos de dirección según la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 01 de junio de 1954, se caracterizan porque quienes lo desempeñan:

- i) Actúan en función y representación de la empresa y el empleador, persiguiendo el desarrollo y buen éxito de la misma.
- ii) Ocupan una posición especial de jerarquía en la empresa, por lo que, cuentan con facultades disciplinarias y de mando sobre el personal ordinario de trabajadores.
- iii) Están dotados de poder discrecional y de autodecisión, por lo que pueden actuar en nombre del empleador.
- iv) Son elementos de coordinación o enlace entre las secciones que dirigen y la organización central.

- v) Por su condición y jerarquía se confunden con el empleador mismo, en tanto ostentan un poder de dirección y mando que lo compromete, confundiendo sus intereses personales con los de la organización.

Por su parte, el Juzgado analizó cada uno de los cargos que ocupan los miembros de la Junta Directiva de ASED y determinó que estos no son trabajadores de dirección, manejo y confianza, dado que ninguno de ellos ejerce funciones en las cuales tenga facultad disciplinaria sobre los demás asalariados, puesto que, ellos solamente remiten los casos a Talento Humano, y son estos últimos quienes deciden si se adelanta o no la investigación disciplinaria.

En segundo lugar, no son un enlace directo entre los operarios que tienen a su cargo y la organización central, sino que sirven de enlace entre los cargos superiores a ellos y el personal operativo. En tercer lugar, el despacho determinó que los cargos de supervisores, si bien tiene personal a cargo, conforme a las pruebas aportadas en el proceso, estos no tienen poder discrecional ni de autodecisión, pues deben consultar sobre los permisos del personal a su cargo, del uso de recursos y de la asignación de tareas al personal, por lo que, las ordenes que ellos imparten no emanan de su voluntad, sino que, son la comunicación de las órdenes recibidas por sus superiores, quienes si son enlace con el nivel central.

3. Sobre la imposibilidad material de asistir los 30 miembros del sindicato a la asamblea de constitución el 11 de marzo de 2018

En lo referente a este aspecto, la empresa manifestaba que dado que, varios de los trabajadores se encontraban con incapacidad médica, no era posible que hubiesen asistido el 11 de marzo a la asamblea de constitución del sindicato. Al respecto y conforme a las pruebas documentales y testimoniales practicadas dentro del proceso, se vislumbró que la incapacidad médica no impide el derecho al voto, ya que esta solo exime al trabajador de ejercer la actividad laboral por la condición de salud. Además, los estatutos de la organización se habían proyectado y aprobado previo a la asamblea, por lo que, el día en que se llevó a cabo la asamblea de constitución, los miembros acudieron únicamente a firmar su aprobación, sin que se llevaran a cabo espacios de deliberación y/o decisión.

4. Sobre la ilegalidad de la fundación del sindicato

Sobre la ilegalidad de la fundación, la empresa puso a consideración que, la organización sindical incurrió en varias imprecisiones, lo que, conllevaría a la ilegalidad de la fundación del sindicato.

- i) En un primer momento, en el artículo 1 de los estatutos de la organización sindical, se manifiesta que es un sindicato de empresa, no obstante, por

la redacción del artículo 64, se puede entender erróneamente que se trata de un sindicato de industria.

Al respecto, el despacho determinó que realizando una lectura íntegra de los estatutos se puede evidenciar que la voluntad de los trabajadores fue conformar un sindicato de empresa, pese a que, se haya incurrido en un error involuntario, dando cabida a otra interpretación por lo consagrado en el Artículo 64 de los estatutos.

- ii) En segundo lugar, en los estatutos se menciona que, cuando haya una plancha única, el Fiscal será la segunda persona en la lista. Sin embargo, en el acta quien se había designado como Fiscal no ocupada el segundo puesto dentro de la plancha, no obstante, se puede evidenciar que, al momento de realizar la inscripción en la plancha, el Fiscal asignado si estaba de segundo en ese listado, por lo que, se concluyó que se trataba de un error de redacción al momento de transcribir el Acta de Constitución.

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – en su artículo 3 numeral 2 establece que, las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de libertad sindical o entorpecer su ejercicio legal. Aunado en esto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, ha dicho que la disolución y suspensión de las asociaciones sindicales, constituyen formas extremas de intervención por parte de las autoridades en el ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical.

Si bien es cierto que la ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DRUMMOND LTD- ASED- incurrió en errores al momento de la conformación de la organización, no obstante, estos errores a consideración del Juzgado son de forma y no de fondo, por lo que, **cancelar el registro de la asociación sindical es una sanción absurda y desproporcional y conlleva una vulneración al derecho de asociación sindical.**

En síntesis, el Juzgado determinó, luego de surtido el trámite correspondiente, que la organización sindical Asociación Sindical de Empleados de Drummond Ltd-ASED, está legalmente constituido y cuenta con personería jurídica desde el momento mismo de su conformación, para luchar y velar por el cumplimiento de los acuerdos alcanzados, así como, los derechos laborales de sus afiliados.

Santa Marta, abril 13 de 2023

Señores
DRUMMOND LTD

ASUNTO: RECLAMACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DEL LAUDO ARBITRAL

HERNANDO VILLAREAL CASELLES, mayor de edad identificado con cédula de ciudadanía N°5.030.968 de Santa Marta, en calidad de representante legal y presidente nacional de la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE DRUMMOND LTD-ASED**, por medio del presente y haciendo uso de las facultades que me concede el ordenamiento jurídico colombiano, presentó ante ustedes RECLAMACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DEL LAUDO ARBITRAL por vulneración a los derechos de LIBERTAD SINDICAL, AUTONOMÍA SINDICAL, PUBLICIDAD, INFORMACIÓN y demás que se deriven de estos.

Lo anterior, teniendo en consideración que, a los 16 días del mes de diciembre de 2021 el Tribunal Obligatorio de Arbitramento se reunió en virtud del conflicto colectivo originado entre la empresa DRUMMOND LTD y la ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS DE DRUMMOND LTD. Como consecuencia de esto, se profirió laudo arbitral el cual establece en una de sus cláusulas:

CLAUSULA DECIMA NOVENA COMUNICACIONES SINDICALES DENTRO DE LA EMPRESA:

*DRUMMOND LTD suministrara un espacio en **las sedes de la empresa** para que ASED instale una cartelera en la cual el sindicato realizara publicaciones para conocimiento de sus afiliados.*

En virtud del Laudo arbitral y que, además, la empresa DRUMMOND LTD y ASED, se encuentran inmersos en un proceso judicial de DISOLUCIÓN, LIQUIDACIÓN Y CANCELACIÓN DE REGISTRO SINDICAL, en el cual, el Juzgado Primero Laboral de Santa Marta, profirió fallo oral en noviembre del 2022, en el cual se absolvió de las pretensiones a nuestra organización sindical, dejando en firme su registro sindical, se proyectó una comunicación a la opinión pública en la cual se establecieron las razones de hecho y de derecho que tomo en consideración el Juzgado para su decisión.

No obstante, el 24 de marzo del presente año, presentamos derecho de petición a la empresa manifestando que la comunicación proyectada fue instalada en el área

de puerto y solicitando, en virtud del laudo arbitral, su instalación en la cartelera del área de minas. Por su parte, la empresa DRUMMOND LTD, el 10 de abril dio respuesta a la solicitud presentada, comunicó que:

No es procedente acceder a su solicitud de instalación de otra cartelera en la sede minera, teniendo en cuenta que en la cláusula referida la cual se transcribe a continuación, se determinó suministrar un (1) espacio para que ASED instale su cartelera con lo cual ya se le dio cumplimiento en los términos señalados.

*“... DRUMMOND LTD. suministrará **un** espacio en las sedes de la empresa para que ASED instale **una** cartelera en la cual el sindicato realizará publicaciones para conocimiento de sus afiliados...”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)*

Al respecto, es necesario precisar que, se debe llevar a cabo una lectura integral del articulado para evitar incurrir en errores, pues si bien se usan palabras en las cuales puede causar confusión, haciendo una lectura íntegra del mismo, se logra evidenciar que la intención de los árbitros al momento de la estipulación de dicha cláusula, consiste en dar el derecho al sindicato para que este realice publicaciones en las sedes de la empresa para conocimiento de sus afiliados.

Por consiguiente, se hace necesario precisar que la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE DRUMMOND LTD-ASED, cuenta actualmente con 62 afiliados, entre los cuales se encuentran 35 trabajadores que pertenecen al sector de puertos y 26 pertenecientes al sector de minas.

Aunado en esto, carece de sentido hacer una interpretación restrictiva de la cláusula decimo novena, pues con la publicación de **una sola cartelera en una sola sede de las múltiples de la empresa**, resulta imposible garantizar la publicidad de la información del sindicato para el conocimiento de sus afiliados.

En ese sentido, la Constitución Política de Colombia en su artículo 20 establece que *se garantiza a toda persona la libertad de expresar, difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial(..)*. Este derecho se encuentra consagrado también en el artículo 13 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos.

Se trata así de un derecho fundamental que la jurisprudencia de la Corte ha reconocido en cabeza de personas naturales como de las personas jurídicas. Esto, por cuanto la libertad de asociación o de afiliación para constituir una persona jurídica, requiere también que los derechos de estas entidades sean amparados y se les garantice el ejercicio de las actividades que le son propias.

La OIT ha recopilado las decisiones de varias Cortes del mundo que han reconocido la libertad de opinión y de expresión de los sindicatos considerando entre otras cosas que *“el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de*

una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales”

La Corte Constitucional en sentencia T 434 de 2011 ha establecido que, en el caso de los sindicatos, la libertad de expresión se refiere a la posibilidad de informar, difundir ideas y opiniones en el ámbito laboral. En el marco de procesos de negociación colectiva, los sindicatos pueden expresar a través de cualquier medio escrito, simbólico, convencional o no convencional sus intereses promoviendo la libertad de asociación sindical y la negociación colectiva. En este sentido se trata de un derecho de doble dimensión: de un lado, el sindicato tiene el derecho a expresarse y a transmitir opiniones; de otro lado los trabajadores tienen el derecho a recibir la información.

PETICION

Finalmente, se le solicita a la empresa DRUMMOND LTD, que de una lectura amplia y garantista de la cláusula décimo novena del Laudo Arbitral suscrito entre la empresa y la ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS DRUMMOND LTD, dando cumplimiento de lo establecido en dicha cláusula en relación con la publicación de una cartelera en cada una de las sedes de la empresa, es decir, en puertos y minas. Esto, en concordancia con los preceptos constitucionales y legales establecidos por el ordenamiento jurídico colombiano y los tratados internacionales.

Recibimos notificaciones, en la dirección Carrera 5 # 18 32 oficina 404 edificio Zapatoaca; correo: ased.drummond@gmail.com; celular: 3014559918 - 3175015553

Atentamente,



HERNANDO VILLAREAL CASELLES
C.C.5.030.968
Presidente Nacional de ASED.

Santa Marta, 17 de marzo de 2023

Señores
DRUMMOND LTD

ASUNTO: DERECHO DE PETICIÓN INFORMACION DE PUESTOS DE TRABAJO

HERNANDO VILLAREAL CASELLES, mayor de edad y vecino de esta ciudad identificado con cédula de ciudadanía N°5.030.968, actuando en calidad de representante legal de la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE DRUMMOND LTDA- ASED**, persona jurídica identificada con NIT 901177263-9, por medio de la presente me permito presentar ante ustedes DERECHO DE PETICIÓN conforme al artículo 26 de la Constitución Nacional y el Decreto 1755 de 2015.

PETICION

Solicito muy respetuosamente que, en relación con los cargos de SUPERVISOR, SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO DE FERROCARRIL, SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO, SUPERVISOR JUNIOR OPERACIONES, SUPERVISOR JUNIOR, SUPERVISOR JUNIOR DE MANTENIMIENTO, me sea allegada por parte de la empresa información detallada del cargo, en la cual conste:

- a. Identificación y ubicación del empleo
- b. Identificación del área o proceso al cual se asigne el empleo
- c. La descripción del contenido funcional, es decir, propósito principal y las funciones esenciales
- d. Funciones propias del cargo
- e. Funciones en relación con el manejo de personal, para las cuales puede obrar con autonomía y no requiere autorización previa de un superior jerárquico
- f. Funciones en relación con el manejo de personal, para las cuales no puede obrar con autonomía y requiere autorización previa de un superior jerárquico
- g. Actividades en las cuales tenga facultad disciplinaria para iniciar de forma autónoma una investigación disciplinaria y consecuente sanción
- h. Actividades en las cuales se tenga poder discrecional y autodecisión en el manejo del personal a cargo y/o de los implementos e insumos propios de la actividad laboral

RAZONES DE HECHO Y DE DERECHO

La organización sindical “ASOCIACION DE EMPLEADOS DRUMMOND LTD-ASED” se encuentra actualmente en un proceso judicial dado que la empresa DRUMMOND LTD, presentó demanda ordinaria laboral para la DISOLUCIÓN, LIQUIDACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO SINDICAL, alegando la existencia de irregularidades en la conformación del sindicato.

Es necesario precisar que, los trabajadores afiliados a la organización sindical ASED ostentan principalmente cargos de supervisión, por lo que, la empresa considera que estos ostentan cargos de dirección, manejo y confianza, por lo que, no podrían formar parte de la Junta Directiva.

Dado, que la jurisprudencia constitucional ha establecido que los trabajadores de dirección, confianza y manejo, deben cumplir con determinadas características, entre esas la representación del patrono de tal forma que se le pueda confundir al trabajador de dirección como el patrono mismo, su autonomía y poder discrecional; surge la necesidad por parte de los trabajadores que tienen estos cargos, de conocer a cabalidad las funciones que actualmente tienen y el margen de autonomía y representación que tienen en relación con el manejo del personal a su cargo, necesidad de equipos, herramienta, entre otras funciones propias del cargo.

Así mismo, el derecho de petición, tal y como lo consagra el Artículo 23 de la Constitución política de Colombia y el Decreto 1755 de 2015, tiene una finalidad doble según lo expuesto por la jurisprudencia de la Corte Constitucional; por un lado, permite que los interesados eleven peticiones respetuosas a las autoridades y, por otro, garantiza una respuesta oportuna, eficaz, de fondo y congruente con lo solicitado. Ha indicado la Corte que “[...] dentro de sus garantías se encuentran (i) la pronta resolución del mismo, es decir que la respuesta debe entregarse dentro del término legalmente establecido para ello; y (ii) la contestación debe ser clara y efectiva respecto de lo pedido, de tal manera que permita al peticionario conocer la situación real de lo solicitado”

En esa dirección también ha sostenido que a este derecho se adscriben tres posiciones:

“(i) la posibilidad de formular la petición,

(ii) la respuesta de fondo y

(iii) la resolución dentro del término legal y la consecuente notificación de la respuesta al peticionario”

NOTIFICACIONES

Para efectos de notificaciones, las recibiré en la dirección Cra 5 # 18 32 oficina 404 edificio Zapatoca; correo: ased.drummond@gmail.com; celular: 3014559918 - 3175015553

Atentamente,



HERNANDO VILLAREAL CASELLES
C.C.5.030.968

Santa Marta, marzo 23 de 2023

Señores
JUEZ CONSTITUCIONAL
(Reparto)

ASUNTO: ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE: ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS DRUMMOND –
ASED
ACCIONADO: DRUMMOND LTD

HERNANDO VILLAREAL CASELLES, mayor de edad y vecino de esta ciudad identificado con cédula de ciudadanía N°5.030.968, actuando en calidad de representante legal de la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE DRUMMOND LTDA-ASED**, persona jurídica identificada con NIT 901177263-9, por medio de la presente me permito presentar ante ustedes ACCION DE TUTELA en contra de DRUMMOND LTD y su representante legal o quien haga sus veces al momento de la presentación e la presente acción constitucional, por vulneración a los derechos de INFORMACION, DERECHO DE PETICIÓN y demás fundamentales que se deriven de estos, con fundamento en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO. El 17 de febrero de la presente anualidad, la ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DRUMMOND LTD-ASED, radicó derecho de petición a la empresa DRUMMOND LTD, en el cual se solicitó que, se informará por escrito de cuanto fue el aumento porcentual salarial otorgado a los supervisores y administrativos de rol mensual para el año 2023. La anterior petición se presentó en aras de determinar el cumplimiento del laudo arbitral suscrito entre la empresa y ASED, y que, además tiene vigencia hasta diciembre del 2023.

SEGUNDO. La anterior petición se presentó en aras de determinar el cumplimiento del laudo arbitral suscrito entre la empresa y ASED, y que, además tiene vigencia hasta diciembre del 2023. En la cláusula décima tercera se acordó que en relación con el aumento general del salario para el año 2023, este sería equivalente al aumento del Índice del Precio al Consumidor del año 2022 certificado por el DANE+1.50%.

TERCERO. Por su parte la entidad en comunicado del 08 de marzo, dio respuesta a lo peticionado, manifestando que:

“la compañía no puede divulgar ese tipo de información, ya que, por una parte, es información reservada de cada uno de los empleados que hacen parte de la nómina mensual, la cual está amparada por protección de datos personales y que, se considera sensible, privada y semi-privada, de conformidad con los parámetros establecidos en los artículos 15 y 20 de la Constitución Política de Colombia (Derecho a la intimidad y Derecho a la información, respectivamente), la ley 1581 de 2012, Decreto Reglamentario N°1377 de 2013, y por nuestras políticas y lineamientos generales para el tratamiento y protección de los datos personales.

(...) Por lo tanto, la información solo puede ser entregada a los titulares, sus causahabientes o sus representantes legales, quienes deberán acreditar tal calidad, representación o apoderamiento; las entidades públicas o administrativas en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial.”

CUARTO. Como puede denotarse en la petición incoada, en esta no se solicitó acceso a información sensible de ningún trabajador en específico, sino que, por el contrario, se solicitó información general, refiriéndose puntualmente al aumento **PORCENTUAL** que fue aplicado al salario mensual de los cargos de SUPERVISOR Y ADMINISTRATIVOS. Por ende, la empresa no debe suministrar información sensible y/o confidencial ya que, este no es el requerimiento.

QUINTO. Al respecto la Corte ha establecido en sentencia T131 de 2021 que, cuando se trata del arbitramento, las partes invisten transitoriamente a un tercero de la función pública de administrar justicia. Es por esto que, al igual que ocurre con las providencias dictadas por los jueces, los laudos arbitrales se caracterizan por ser definitivas y vinculantes para las partes y producir efectos de cosa juzgada. Por lo que, la solicitud de información radicada ante la entidad, tuvo como finalidad realizar veeduría sobre el cumplimiento del laudo arbitral suscrito.

SEXTO. Así mismo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2008-2021 y SL4864-2021, aseveró que los colectivos de trabajadores tienen derecho a conocer la situación social y económica de la empresa en su conjunto, siempre que no se trate de información confidencial o que según criterios objetivos pueda ocasionar graves perjuicios a la empresa. Entendiéndose en ese sentido, que la información social comprende todo lo relacionado con los empleos: contratación, traslado, **salarios**, entre otros aspectos.

SÉPTIMO. En la misma línea, se ha establecido jurisprudencialmente en sentencia SL1309-2022 que, el derecho a la información es un derecho fundamental y un presupuesto necesario para el ejercicio pleno de la actividad sindical y la participación democrática de los trabajadores en la empresa.

OCTAVO: Ahora bien, como se indicó al inicio de este escrito, el objetivo principal de la solicitud presentada ante Drummond Ltd, es verificar el cumplimiento efectivo del laudo arbitral que rige las condiciones de trabajo de nuestros afiliados, más específicamente, en lo concerniente al aumento salarial, y a su vez, poder disipar cualquier duda que haya en nuestra organización sobre algún trato diferenciado por pertenecer al sindicato. Así bien, teniendo en consideración que gran parte de nuestra base la conforma personal administrativo y supervisores, en calidad de representantes de los trabajadores y trabajadoras afiliados a ASED, decidimos solicitar esta información sin que en ningún momento se requiriera los datos de una persona en particular.

NOVENO. Es por esto que, la negativa de la empresa no tiene fundamento alguno, toda vez, que esta información es de carácter general y no particular pues para suministrarla no debe entregar datos sensibles, privados o semi – privados de los trabajadores.

DÉCIMO. Por consiguiente, consideramos que no recibimos una respuesta de fondo a la solicitud presentada a la empresa DRUMMOND LTD el día 17 de febrero puesto que, no existe reserva alguna al respecto de esa información, tal como ellos lo manifiestan, y que, por el contrario si se está atentando contra el derecho a la información y consecuentemente con la actividad sindical, dado que si no se suministra dicha información no se pueden conocer las condiciones materiales de los trabajadores ni hacer un uso pleno de los derechos de asociación sindical ni de negociación colectiva.

PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos anteriormente expuestos, y en virtud de los derechos de PETICIÓN, INFORMACIÓN, IGUALDAD y demás fundamentales derivados de estos, presento ante ustedes las siguientes peticiones:

PRIMERO. Solicito CONCEDER el amparo constitucional a los derechos de PETICIÓN, INFORMACIÓN E IGUALDAD.

SEGUNDO. Que, como consecuencia y fundamentado en la información expuesta, se ORDENE a la empresa DRUMMOND LTD dar una respuesta de fondo, clara, y

completa sobre el porcentaje de incremento salarial que tuvieron los cargos de supervisor y administrativos para el año 2023.

TERCERO. Solicito PREVENIR a la accionada para que no incurra en actuaciones que sigan afectando los derechos de PETICIÓN, INFORMACIÓN E IGUALDAD aquí amparados como ha ocurrido en varias ocasiones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

El derecho de petición, tal y como lo consagra el Artículo 23 de la Constitución política de Colombia y el Decreto 1755 de 2015, tiene una finalidad doble según lo expuesto por la jurisprudencia de la Corte Constitucional; por un lado, permite que los interesados eleven peticiones respetuosas a las autoridades y, por otro, garantiza una respuesta oportuna, eficaz, de fondo y congruente con lo solicitado. Ha indicado la Corte que “[...] dentro de sus garantías se encuentran (i) la pronta resolución del mismo, es decir que la respuesta debe entregarse dentro del término legalmente establecido para ello; y (ii) la contestación debe ser clara y efectiva respecto de lo pedido, de tal manera que permita al peticionario conocer la situación real de lo solicitado”

En esa dirección también ha sostenido que a este derecho se adscriben tres posiciones:

“(i) la posibilidad de formular la petición,

(ii) la respuesta de fondo y

(iii) la resolución dentro del término legal y la consecuente notificación de la respuesta al peticionario”

En atención a los principios constitucionales de primacía del derecho sustancial sobre el procesal, igualdad (a trabajo igual, salario igual) e irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales, así como aquellos contenidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966, los empleados deben recibir como retribución por su labor una remuneración acorde con las tareas que desempeñan.

Ahora bien, cuando un empleador vulnera o desconoce de manera caprichosa tales prerrogativas, al reconocer a un trabajador una mejor remuneración que a otro que se encuentra en idénticas condiciones, este puede reclamar, por vía judicial, la

compensación económica (nivelación salarial) que esa situación reprochable le pudo causar. Para ello, conforme lo ha indicado la Corte Constitucional en la sentencia SU- 111 de 1997, el interesado debe demostrar que uno y otro: (i) ejecutan la misma labor; (ii) tienen la misma categoría; (iii) cuentan con la misma preparación; (iv) coinciden en el horario y (v) las responsabilidades son iguales.

«[...] En estas condiciones, “el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones”. Sin embargo, es preciso advertir que la igualdad predicada obedece a criterios objetivos y no meramente formales, aceptando entonces homogeneidad entre los iguales, pero admitiendo también diferenciación ante situaciones desiguales...”

PRUEBAS

1. Derecho de petición presentado a DRUMMOND LTD el 17 de febrero
2. Respuesta al Derecho de Petición del 08 de marzo de 2023

NOTIFICACIONES

Para efectos de notificaciones, las recibiré en la dirección Cra 5 # 18 32 oficina 404 edificio Zapatoca; correo: ased.drummond@gmail.com; celular: 3014559918 - 3175015553

Atentamente,



HERNANDO VILLAREAL CASELLES
C.C.5.030.968