

7105045

Apartadó, octubre 01 de 2015.

Señora

SANDRA ARENAS AYALA

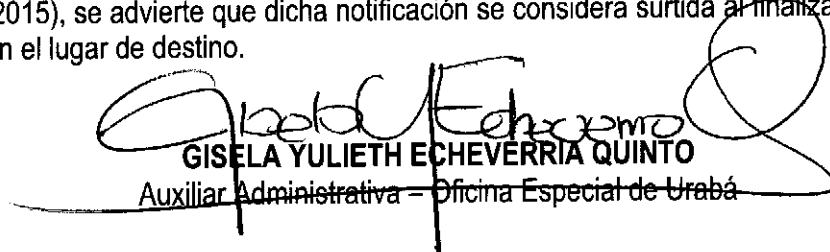
ASUNTO: EXPEDIENTE: 1064 DE 2014
Reclamante: SANDRA ARENAS AYALA
Reclamado: COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LATIFUNDIO –
FINCALATI

NOTIFICACION ATREVES DE PAGINA WEB

En Apartadó, a un (01) días del mes de octubre del año dos mil quince (2015), siendo las once y veinte siete (11:27) a.m., La Inspección de Trabajo y S.S. de la Oficina Especial de Urabá en cumplimiento con lo ordenado por la Ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar de manera personal, ni por aviso a los señora SANDRA ARENAS AYALA identifica con cedula de ciudadanía número. 32.292.071 expedida en Chigorodó (Antioquia), del contenido de la RESOLUCION número 00060 de fecha 30 de julio de 2015, por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación. Proferido por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de conflictos de la Dirección Territorial de la Oficina Especial de Urabá. Se procede a realizar notificación a través de página web del ministerio del trabajo.

Se informa que contra el acto administrativo resolución 00060 de fecha 30 de julio de 2015, no procede recurso alguno por cuanto con ella se agota la vía gubernativa.

La presente notificación permanecerá publicada a partir del día dos (02) del mes de octubre del año dos mil quince (2015), y por el termino de cinco (5) días hábiles, hasta el día doce (12) del mes de octubre del año dos mil quince (2015), se advierte que dicha notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente del retiro del aviso en el lugar de destino.



GISELA YULIETH ECHEVERRÍA QUINTO
Auxiliar Administrativa – Oficina Especial de Urabá

Elaboro: Gisela E
Reviso: Fara M



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 000000 DE 2015

(30 JUL 2015)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

El suscrito Director de la Oficina Especial de Urabá, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 20 de la Ley 584 del 2000, artículo 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 4108 de 2011, y

CONSIDERANDO

ANTECEDENTES

- 1- El día tres (03) de octubre de 2012, con radicado 1064 se presentó querrela contra la señora ELIZABET MINOTA CORREA en su calidad de gerente de la Cooperativa Agrícola Latifundio y el Consejo de Administración de la Cooperativa, por parte de la señora SANDRA ARENAS AYALA, por un presunto acoso laboral. (ver folios 1 al 14)
- 2- Que mediante auto 331 de octubre 10 de 2012, se comisiona el trámite de la querrela a un Inspector de Trabajo, adscrito a la oficina especial de Urabá del Ministerio del Trabajo. (ver folio 15)
- 3- Que el inspector comisionado el 18 de octubre de 2012 avoca conocimiento, da traslado a la parte denunciada para que ejerza su derecho a la defensa y cita a las partes para una audiencia de conciliación. (ver folio 16)
- 4- Que ante la imposibilidad de adelantar la audiencia de conciliación citada, mediante oficios 00000850 y 00000851 de mayo 22 de 2015, se cita de nuevo a las partes. (ver folios 74 a 75)
- 5- Teniendo en cuenta que no fue posible realizar las dos anteriores audiencias de conciliación, mediante oficio 00001622 de octubre 31 de 2013, se citó por tercera vez a las partes para intentar llegar a acuerdos. (ver folio 86)
- 6- Mediante auto 000326 de julio 23 de 2014, se ordenó el archivo de la indagación preliminar por falta de competencia y se conminó a la cooperativa de trabajo asociado a instalar todas las acciones tendientes a no tolerar conductas de acosos laboral con los trabajadores. (ver folios 89 a 91)

Handwritten signature or initials

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”

- 7- Que el día seis (06) de agosto de 2014, mediante radicado número 1066 la querellante presento en recurso de reposición y en subsidio el de apelación contra el auto número 000326 del 23 de julio de 2014.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Oficina Especial de Urabá del Ministerio del Trabajo, profirió auto número 000326 del 23 de julio de 2014, mediante la cual se ordenó archivar la indagación preliminar, por no existir competencia ni méritos para formular cargos.

Finalmente la primera instancia se pronunció mediante resolución número 000126 de noviembre 28 de 2014, mediante la cual no se repone el auto número 000326 del 23 de julio de 2014; se resuelve el recurso de reposición y se concede el de Apelación.

CONSIDERACIONES

Dentro de los argumentos expuestos por la recurrente subyace un cuestionamiento que debe abordar el Despacho, referente a que la competencia frente a los casos de acoso laboral cuando se trata de trabajadores con contratos vigentes corresponde a los inspectores de trabajo y no a los jueces.

Como argumento inicial, es importante señalar que la Ley 1010 de 2006, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. (Artículo 1°)

De conformidad con la citada ley: *"se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo."* (Artículo 2°)

El artículo 2° de la citada Ley 1010 de 2006, establece:

"En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*

2. Persecución laboral: *toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o*

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”

trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013, todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.”

En concordancia con lo anterior la Jurisprudencia Constitucional ha establecido a través de la Sentencia T-238 de 2008:

“Recientemente la legislación nacional dio un paso más en el reconocimiento de las diversas modalidades de agresión que pueden presentarse en el lugar de trabajo, y reguló aspectos de un fenómeno laboral denominado por la doctrina especializada como “mobbing” o acoso laboral¹, que puede ser descrito como la expresión de una conducta hostil dirigida contra un compañero de trabajo, un subalterno o incluso contra un jefe, que al ser persistente y lesiva de la dignidad de la persona, la coloca en una situación de indefensión, situación que puede llegar a comprometer seriamente la salud física y mental de quien padece el abuso, la humillación, la discriminación, el maltrato o la amenaza, al punto de inducir al trabajador a abandonar su lugar de trabajo.

(...)

El objetivo de la ley descrita, fue precisamente el crear herramientas para proteger a las personas del ultraje en el marco de las relaciones de trabajo, a través de medidas de diversa índole, - entre preventivas y sancionatorias -, con el propósito de evitar, corregir y castigar el acoso laboral², que según lo reconoció la ley, puede presentarse bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, desprotección o inequidad laboral (Art. 2 Ley 1010 de 2006)”.

Las autoridades competentes de conformidad con los parámetros establecidos en la Ley 1010 de 2006, evaluarán la gravedad de la situación, teniendo en cuenta las conductas atenuantes y las circunstancias agravantes previstas en los artículos 3° y 4° de la citada ley.

Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Así mismo, dispuso en el artículo 10° un tratamiento sancionatorio para quienes propicien conductas de acoso laboral.

ef

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”

Es importante aclarar en este punto, cual es la entidad encargada de investigar los actos de acoso laboral en una empresa privada, y qué norma lo fundamenta, para desvirtuar el argumento mediante el cual se basa la quejosa para interponer los recursos de ley, toda vez q es correcto como se afirma por la coordinación de esta entidad que la competencia: Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos donde se deben adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la precitada Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. (Ley 1010 de 2006, artículo 12)

El procedimiento de denuncia ante acoso laboral, la víctima del acoso laboral puede denunciar en primera oportunidad a los comités de convivencia, al jefe superior del acosador con el fin de propiciar la corrección de la situación. Si no hay respuesta, la ley 1010 posibilita la denuncia ante el inspector de trabajo, los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

El procedimiento a seguir para realizar la denuncia de acoso laboral es básicamente el siguiente:

- La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.
- La autoridad que reciba la denuncia en tales términos obligará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales de análisis y corrección, programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.
- Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

Como se puede observar, la competencia preventiva de las autoridades administrativas busca no sancionar al posible acosador laboral, sino agotar la etapa de conciliación y conminar al empleador para que compa en marcha las herramientas para evitar el acoso laboral.

Ahora bien, frente al campo de aplicación de la ley de acoso laboral, se aplica exclusivamente sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Lo que significa que deben darse las 3 características de una relación laboral que señala el Art 23, del Código Sustantivo del Trabajo a saber: a) la prestación del servicio, b) la continuada subordinación laboral, c) la remuneración como contraprestación del servicio, y obviamente ha dicho la Corte Constitucional que incluye todo lo que implique un contrato realidad ósea *“aquella relación que teniendo apariencia distinta, encierra por su contenidos materiales una verdadera vinculación laboral en donde se establece el primado de la ausencia sobre la forma.”*

Por lo tanto, si se encuentran los elementos esenciales mencionados se deberá entender que existe una relación laboral de tipo laboral con todas las implicaciones que ello tiene y no depende de la clasificación que se le haya dado al contrato formalmente celebrado sino a las condiciones reales en que se desarrolla la actividad.

El legislador frente a la figura del acoso laboral opto en este caso por un criterio objetivo (la relación laboral) para estructurar los diversos mecanismos preventivos, correctivos y sancionatorios del acoso laboral Sentencia C-282 de 2007.

Para el caso que nos ocupa, es importante indicar que las Cooperativas de Trabajo Asociado CTA, son empresas solidarias que desarrollan con sus asociados las actividades propias de su objeto social como son:

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”

- La prestación de servicios.
- La ejecución de obras.
- Y la producción de bienes.

Entidades estas que tienen sus propios regímenes o estatutos, sin sujeción a la legalidad laboral ordinaria, (Artículo 3 del Decreto 468 de 1990). Los asociados de las CTA son los verdaderos dueños de la empresa, para lo cual hacen aportes sociales y contribuyen al crecimiento de la empresa con el trabajo.

Teniendo en cuenta que en la Cooperativas de Trabajo Asociado no hay una relación de subordinación por ende no aplica el régimen de la ley 1010, sin embargo no significa que si se dan conductas comprendidas por el acoso laboral en esta relación pueden según las circunstancias del caso, tener proyecciones en otros ámbitos como el penal, así por ejemplo el delito de constreñimiento, o acudir en el caso de la vulneración de un derecho fundamental a la acción de tutela.

Por esta razón, no se modificara la decisión tomada por la Coordinación en la primera instancia y se confirmara en esta instancia de cierre.

En mérito de lo anterior este despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR, en todas sus partes la resolución 000126 de 2014, por las razones anotadas en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar personalmente a los jurídicamente interesados el contenido de la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en los artículos 67, 68, 69 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra ella no procede recurso alguno por cuanto con ella se agota la vía gubernativa.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Apartadó, Antioquia,

30 JUL 2015


LIBINTON BRAYAN RIVAS

Director Territorial Oficina Especial de Urabá

