

7105045

Apartadó, 23 octubre de 2017.

Señor(a)
Representante legal
BANANERAS ARISTIZABAL S.A.S

ASUNTO: EXPEDIENTE: 341 DE 2015
Querellado: BANANERAS ARISTIZABAL S.A.S
Querellante: DE OFICIO

NOTIFICACION ATREVES DE PAGINA WEB

En Apartadó, a los veintitrés (23) día del mes de octubre del año dos mil diecisiete (2017), siendo las ocho y veinticinco (08:25) 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 al señor(a) representante legal de la empresa BANANERAS ARISTIZABAL S.A.S, el contenido de la resolución número. 000069 del 04 de agosto 2017. Proferido por la Coordinación e IVC y RCC de la Oficina Especial de Urabá. Se procede a realizar publicación a través de página web del ministerio del trabajo.

Se informa que contra el acto administrativo resolución 000064 de fecha 04 de agosto de 2017, no porcede recurso alguno.

La presente notificación permanecerá publicada a partir del veintitrés (23) del mes de octubre del año dos mil diecisiete (2017), y por el termino de cinco (5) días hábiles, hasta el día treinta y uno (31) del mes de octubre de dos mil diecisiete (2017), 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

Carrera 101 n° 96 – 48 2do. Piso Barrio el amparo,
Apartadó-Antioquia.
PBX: 828 09 86 - 828 28 34
www.mintrabajo.gov.co





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 000069 DE 2017

(24 AGO 2017,)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

El suscrito coordinador de la Oficina Especial de Urabá - Apartadó, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Resolución 2143 de 2014,

CONSIDERANDO

I. ANTECEDENTES

Que mediante Resolución número 149 del 02 de noviembre del año 2017, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliación adscrito a la Oficina Especial de Urabá - Apartadó resolvió EXONERAR a la empresa BANANERAS ARISTIZABAL S.A.S por considerar que no incurrió el investigado en violación al derecho de asociación sindical en contra de la organización sindical SINTRACOL.

Que en escrito radicado 224 del 20 de febrero del año 2017, el presidente de la organización sindical interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación dentro de los términos legales.

Argumentos del recurrente

"(...) DEFECTO FÁCTICO POR LA NO VALORACIÓN DEL ACERVO PROBATORIO

La Corte Constitucional ha decantado, que esta hipótesis se presenta cuando el funcionario judicial, en este caso, una autoridad administrativa, omite considerar elementos probatorios que constan en el proceso, no los advierte o simplemente no los tiene en cuenta para efectos de fundamentar su decisión y, en el caso concreto, resulta evidente que de haberse realizado su análisis y valoración, la solución del asunto jurídico debatido habría variado sustancialmente.

Para el caso que hoy nos ocupa, tenemos que la Coordinadora de Inspección, Vigilancia y Control, despacha desfavorablemente la petición de mi actor, debido a que (...) No obra en el expediente ninguna prueba escrita o actuación de la empresa que haga suponer que la misma conocía la existencia del fuero, tampoco figura prueba escrita indicio que la organización sindical haya informado por algún modo cuales trabajadores eran beneficiarios del fuero sindical, y por lo mismo se requiera de un trámite especial para sus despidos. La empresa logró demostrar que no conoció el contenido de los documentos donde se establecían quienes gozaban de la garantía foral, por lo que asumir por este despacho otra posición sería incurrir en una flagrante vía de hecho y falsa motivación del acto administrativo".

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

Se recibe con extrañeza dicha conclusión, por cuanto obran en el expediente y se reseñan en la Resolución, las siguientes pruebas:

- Carta de aceptación del señor Francisco Javier Nisperuza como miembro de la organización sindical SINTRACOL;
- Acta mediante la cual se constituyó la junta directiva de la organización sindical SINTRACOL;
- Constancia de depósito junta directiva de la organización sindical SINTRACOL;
- Constancia de notificación realizada por la organización sindical SINTRACOL a la empresa bananeras Aristizabal S.A.S en la que informan que el señor Francisco Javier Nisperuza hace parte de la junta directiva de la organización sindical SINTRACOL;
- Carta de terminación del contrato laboral del trabajador;
- Certificación del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo sobre la subdirectiva Seccional Apartadó organización sindical SINTRACOL.

Nótese que la documental denominada Constancia de notificación realizada por la organización sindical SINTRACOL a la empresa Bananeras Aristizabal S.A.S. en la que informan que el señor Francisco Javier Nisperuza hace parte de la junta directiva de la organización sindical SINTRACOL, militante a folio XXX, da cuenta que el empleador fue enterado de que mi poderdante hacía parte de la junta directiva de SINTRACOL.

Ahora bien, si la sociedad patronal tenía duda respecto a si el señor Francisco Javier Nisperuza gozaba o no de la condición de aforado, la misma era resuelta al verificar la Constancia de depósito junta directiva de la organización sindical SINTRACOL, en ella se observa que este hacía parte de los cinco principales de la Junta Directiva, lo que permitía que tuviera fueron sindical, al tenor de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 407 del Estatuto Procesal del Trabajo, el cual prescribe:

“ARTICULO 407. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.

“1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros y los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al [empleador].

“(...)”

Además, es conveniente advertir, que el desconocimiento del empleador respecto a los sindicales que gozaban o no del fuero sindical, daba pie a que con esta tesis despidieran a todo trabajador que contaba con dicha condición, lo que resulta vacilante, atentatorio con el derecho de asociación, conllevando consigo a avalar la extinción de SINTRACOL.

Visto lo anterior, es contundente afirmar que la decisión atacada, negó la valoración de unas pruebas relevantes para identificar la condición de aforado de mi apadrinado y del conocimiento de esto por parte de la empresa. Se insiste entonces, en que se incurrió en efecto fáctico en su dimensión omisiva, vulnerando de la misma manera el debido proceso.

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

Los defectos de análisis probatorio, no menos que la falta de relación entre lo probado y lo decidido, vulneran de manera ostensible el debido proceso y constituyen irregularidades de tal magnitud que representan vías de hecho, como ya se indicó. Es el caso de la decisión cuestionada, que se apartó por alguna circunstancia del material probatorio, no le evaluó en su integridad, lo ignoró y plasmó un supuesto diferente al que le ofrecía el bloque de pruebas. Por los hechos relatados, se comprobó que el acervo probatorio fue analizado de manera que de ser tomada en cuenta la prueba en comento, cambiaría el sentido de la Resolución.

Así las cosas, solicito que se reponga la decisión y en su lugar se acceda a la petición del señor Francisco Javier Nisperuza, y en el evento de despacharse Desfavorablemente, que se dé trámite al recurso de apelación ante el Director de la Oficina Especial de Urabá – Apartadó siendo este el Superior. (...)

II. CONSIDERACIONES

Es un imperativo legal para la Administración, resolver los recursos conforme a la ley.

Que por su parte, el artículo 74 de la ley 1437 de 2011 establece:

“(...) Por regla general contra los actos que ponen fin a una actuación administrativa, proceden:

1. *El recurso de reposición, ante el mismo funcionario que tomó la decisión, para que, la modifique, aclare, corrija o revoque (...)*

Los recursos no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar una etapa indispensable para acudir a la jurisdicción, sino que cumplen una función material, en cuya virtud se brinda al administrado la oportunidad procesal para ejercer el derecho de controvertir y plantear los motivos de inconformidad que le asistan, a efectos de lograr conforme a derecho que la administración reconsidere la decisión tomada para revocar, modificar, aclarar o corregir.

Fuero Sindical Concepto.

Es el conjunto de normas tendiente a garantizar la estabilidad en el empleo del trabajador o dirigente, con el objeto de asegurarle el ejercicio normal de sus actividades sindicales.¹

Es una figura jurídica que interviene entre los trabajadores y empleadores para que de esta forma los trabajadores que se organizan socialmente vean garantizada la defensa de sus intereses colectivos y la autonomía del ejercicio de las funciones sindicales, al respecto el código laboral colombiano ha establecido lo siguiente:

“ (...) se denomina Fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo (...).”²

¹ : <http://www.monografias.com/trabajos89/el-fuero-sindical/el-fuero-sindical.shtml#xzz36E3kbYqW>

² Artículo 405 C.S.T Fuero Sindical :

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

Desde el punto de vista más amplio la doctrina entiende o lo define como la garantía especial que la ley otorga a los trabajadores sindicalizados, que consiste en la prohibición impuesta al patrón de despedirlo o alterarle las condiciones del contrato de trabajo con motivo de su actividad sindical, bajo el entendido de que la protección especial sólo deriva de la ley, sino que puede ser otorgada por convención colectiva y que hay que fundamentar la concesión de privilegio en razón a la actividad sindical de tal manera que la protección que otorga en relación directa a la necesidad de dar plenas garantías a la actividad que ciertos trabajadores deben realizar.

El fuero sindical tiene por finalidad proteger al dirigente sindical contra prácticas desleales o antisindicales, o violaciones a la libertad sindical. Se otorga para la protección y defensa del interés colectivo y para garantizar la autonomía en el ejercicio de la libertad sindical, según lo establece el código de trabajo.

El fuero sindical está dirigido a obstaculizar y sancionar la discriminación antisindical en sus diversas manifestaciones, su finalidad es asegurar y librar de escollo el normal ejercicio de la libertad sindical y el derecho de sindicación de los trabajadores, manteniéndolos al abrigo de actos de discriminación sindical.

Así las cosas tenemos que Los trabajadores protegidos por el Fuero Sindical vienen a ser aquellos que ocupan cargos electivos, representan al sindicato o gestionan la formación del mismo, el art 406 del C.S. T establece:

“(...) TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Modificado por el art. 12, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador. (...) “

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

Una precisión resulta necesaria en este momento y es que, conforme a la Ley y a la Jurisprudencia el Fuero Sindical no le pertenece al trabajador aforado sino que esta figura le pertenece al sindicato quién está en libertad de otorgársela al líder sindical o revocársela cuando este último incurre en violaciones a la Ley o reglamento.

El punto de partida de la incorporación del derecho laboral internacional en Colombia es la Constitución de 1991 en la cual se reconoció expresamente la internacionalización del Derecho del Trabajo, mediante los artículos 53, 93 y 94, que confieren a los tratados internacionales un status equivalente a normas de rango legal o constitucional.

Es importante señalar que en materia laboral el bloque de constitucionalidad está compuesto por: el preámbulo, los artículos 1º, 25, 26, 39, 53, 54, 55, 56, 57, 64 y 125 de La Constitución de 1991 y por los Convenios de la OIT números 87, 98, y por último, y en virtud del art. 94 superior, por cualquier otra norma internacional no codificado, o no ratificado por Colombia, relativa a materias laborales.

Y en este sentido la corte lo ha expresado reiteradamente considerando:

(...) El fuero sindical no surgió históricamente, ni se encuentra establecido por la ley para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo, ahora con rango constitucional para amparar el derecho de asociación, que no es, así entendido, de interés particular sino colectivo. (...)³

(...) el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos", es decir, que tal como se dijo por la Corte en Sentencia C-710 de 1996, citada en la anteriormente mencionada, "para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización (...)

Respecto a su naturaleza, Jose Edgar Ospina duque y Carmen Helena Garcés navarro manifiestan:

"(...) El fuero como derecho le pertenece a la organización y de manera especial a la asamblea del sindicato (...)"⁴

El Artículo primero del Decreto 204 de 1947 que modifico el art 405 del CST da a entender que esta es una prerrogativa o un privilegio de ser juzgado en determinada jurisdicción, al consagrarse en el artículo 39 de la constitución política se busca darle a una persona representante de un sindicato, una prerrogativa de no ser despedida por su ejercicio sindical, es decir, que la naturaleza misma del fuero es la de proteger la expresión sindical que se ejerce mediante sus representantes los cuales gozan de esta garantía que no puede verse vulnerada por ningún motivo. El legislador ha querido con la legislación vigente en materia de derecho colectivo, y en el tema específico de los fueros, proteger a la organización sindical en sí.

³ Sentencia C-381 de 2000

⁴ Ospina duque Jose Edgar, Carmen Helena Garcés navarro derecho colectivo del trabajo. Bogotá DC

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

Frente al defecto factico por la no valoración de la pruebas, le asiste la razón al recurrente cuando manifiesta que se incurrió en un defecto factico al momento de interpretar las mismas, pues resulta cierto que con la interpretación dada en la resolución 149 de 2016, se desconoció en forma flagrante por parte del fallador que le asistía la garantía foral al trabajador Francisco Javier Nisperuza.

Obran en el expediente las siguientes pruebas:

1. Carta de aceptación del señor Francisco Javier Nisperuza como miembro de la organización sindical SINTRACOL.
2. Acta mediante el cual se constituyó la junta directiva de la organización sindical SINTRACOL.
3. Constancia de depósito junta directiva organización sindical SINTRACOL.
4. Constancia de notificación realizada por la organización sindical SINTRACOL a la empresa bananeras Aristizabal S.A.S en la que informan que el señor Francisco Javier Nisperuza hace parte de la junta directiva de la organización sindical SINTRACOL.
5. Carta de terminación del contrato laboral del trabajador.
6. Certificación del Grupo Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo sobre la subdirectiva seccional Apartadó organización sindical SINTRACOL.

El fuero sindical es una garantía dispuesta en la Constitución (inciso cuarto del artículo 39), que propende por la estabilidad de quienes han decidido asociarse para crear o hacer parte de una organización sindical, consistente en que, en el evento en que su empleador pretenda despedirlos, trasladarlos o desmejorar sus condiciones laborales, deba acudir previamente a una autoridad judicial, a fin de que ella califique la causa de la decisión. :

El artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo dispone lo que la doctrina laboralista conoce como fuero de fundadores, de adherentes, de directivos y de reclamantes, indicando quiénes son los trabajadores que gozan de esta protección por virtud de su pertenencia a una organización sindical, así como el tiempo de duración de tal garantía

"a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos."

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

misma es grave y reprochable y merece una sanción ejemplar, para que hechos como estos no se vuelvan reiterativos.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **reponer** la decisión contenida en la Resolución número 149 del 02 de noviembre del año 2017, mediante la cual se resolvió **EXONERAR** a la empresa **BANANERAS ARISTIZABAL S.A.S** por considerar que no incurrió el investigado en violación al derecho de asociación sindical en contra de la organización sindical **SINTRACOL**.

ARTÍCULO SEGUNDO: **SANCIONAR** a la empresa bananera Aristizabal con NIT: 890920468-1 y dirección de notificación judicial en la carrera 96 # 52-36 Medellín, Antioquia, con un valor de 09 salarios mínimos legales mensuales vigentes, correspondientes a **NUEVE MILLONES QUINIENTOS NOVENTA MIL TRESCIENTOS VEINTIUN PESOS (9.591.321.)** con destino el servicio nacional de aprendizaje **SENA**, por violación al artículo 405 del código sustantivo del Trabajo.

ARTICULO TERCERO: **NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 67 y 69 del Código Contencioso Administrativo, advirtiendo que contra este acto administrativo, no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE

FARA YANET MOSQUERA AGUALIMPIA
Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Prevención
Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos-Conciliación

KJ