

7105045
Apartadó, marzo 01 de 2016.

Señora
SANDRA PATRICIA MENESES ALVAREZ

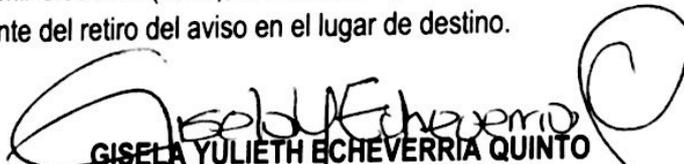
ASUNTO: EXPEDIENTE: 1153 DE 2014
Querellado: AGROBANANOS S.A.S
Querellante: SANDRA PATRICIA MENESES ALVAREZ

NOTIFICACION ATREVES DE PAGINA WEB

En Apartadó, uno (01) del mes de marzo del año dos mil dieciséis (2016), siendo las nueve y dos (09:02) 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 la señora SANDRA PATRICIA MENESES ALVAREZ, del contenido de la Resolución 000023 del 29 de enero de 2016. Proferido por la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control y Resolución de Conflictos y Conciliación 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 auto 000023 de fecha 29 de enero de 2016, procede el recurso de reposición ante la Coordinación de IVC de la Oficina Especial de Uraba – Apartadó y en subsidio el de Apelación ante el Director de la Oficina Especial de Urabá – Apartadó, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles a la notificación personal.

La presente notificación permanecerá publicada a partir del día uno (01) del mes de marzo del año dos mil dieciséis (2016), y por el termino de cinco (5) días hábiles, hasta el día nueve (03) del mes de marzo del año dos mil dieciséis (2016), se advierte que dicha notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente del retiro del aviso en el lugar de destino.


GISELA YULIETH ECHEVERRIA QUINTO
Auxiliar Administrativa – Oficina Especial de Urabá

Elaboro: Gisela E
Reviso: Fara M



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 000023 DE 2016

(29 ENE 2016)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN

El suscrito coordinador del grupo interno de trabajo de prevención, inspección, vigilancia, control y resolución de conflictos- conciliación 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. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el despacho a proferir el acto administrativo definitivo dentro de la presente actuación administrativa adelantada contra la empresa agrobanano S.A.S con NIT 900749489-8 representada legalmente por el señor FEDERICO SIERRA y dirección de notificación judicial carrera 43 B # 16 -80 edificio delta Medellín-Antioquia.

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

El día veintidós (22) de agosto de 2014, se recibió en el despacho queja interpuesta por parte de la señora **SANDRA PATRICIA MENESES ALVAREZ**, ex trabajadora de la empresa **AGRICOLA AGROBANANO –FINCA MI CAPI** por presunto despido sin justa causa encontrándose en estado de embarazo.

Manifiesta la quejosa que el día 24 de agosto del año 2014, cumpliría ocho meses de estar laborando en la empresa, hasta que el día 22 de agosto de 2014, fue despedida sin justa causa con dos meses de embarazo y teniendo conocimiento el empleador, además la empresa le realizó el descuento de los portes correspondientes a la seguridad social pero no fueron reportados a la EPS en la que se encuentra afiliada.

Mediante auto número 541 del 21 de noviembre de 2014 el despacho decide iniciar el trámite de indagación preliminar según lo establecido en el art 47 de la Ley 1437 de 2011, con la finalidad de determinar el grado de verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, identificar presuntos responsables de esta y recabar los elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de Inspección Vigilancia y Control de este despacho.

En el mismo auto se requiere a la empresa para que aporte dentro del término legal copia del contrato de trabajo suscrito con la señora Sandra Patricia Meneses Alvarez y copia de la liquidación de prestaciones sociales de la trabajadora.

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”

El día veintiséis (26) de febrero del año 2015, se profirió auto de formulación de cargos notificado mediante aviso a la empresa el día 16 de marzo del año 2015.

Mediante auto 299 de mayo 25 del año 2015, se decretó un periodo probatorio.

Mediante auto 479 de agosto 04 de 2015, se dio traslado para presentar alegatos de conclusión notificado personalmente el día 03 de septiembre del año 2015.

III. ANALISIS DE LAS PRUEBAS EN QUE SE BASA LA DECISIÓN.

Obra como prueba en el presente proveído:

- Oficio radicado 1153 de fecha 22 de agosto de 2014, el cual contiene la queja laboral (folio 1)
- Prueba inmunológica de embarazo de fecha 24 de julio de 2014 (folio 2)
- Acta de diligencia descargos de fecha 12 de agosto de 2014. (folio 3 a 6)
- Oficio 227 del 4 de febrero de 2015 por el cual se le requiere información a la empresa AGROBANANO –FINCA MI CAPI.(folio 20)
- Certificado de entrega del oficio 227 del 4 de febrero de 2015 del empresa de servicios postales nacionales S.A Pos exprés.
- Declaración de la trabajadora Sandra patricia Meneses Alvarez.

Así las cosas de la lectura de las pruebas se concluyen:

1. Que la señora Sandra Patricia Meneses Alvarez se encontraba en estado de embarazo tal como consta en el folio 2 del expediente.
2. Que no obra en la presente investigación que la empresa hubiese agotado el procedimiento establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.
3. Que la presunción legal de debilidad manifiesta de la señora Yudis Zea Maldonado, no fue desvirtuada por el empleador ante el Ministerio del Trabajo, presumiéndose que el despido obedeció a la situación de salud de la trabajadora y no a razones objetivas distintas a la situación física de la misma.

IV. ANALISIS Y VALORACIÓN JURIDICA DE LOS CARGOS, DESCARGOS Y ALEGACIONES.

El primer cargo formulado contra la empresa investigada, tiene su sustento jurídico en la obligación contenida en el artículo 2 de la ley 1468 de 2011.

“(…) PROHIBICIÓN DE DESPIDO.

1. *Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*
2. *Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Despedir por una justa causa a una empleada en estado de embarazo o en periodo de lactancia sin la debida autorización legal supone el pago de la indemnización de que trata el artículo 239 del código sustantivo del trabajo.

Una mujer en estado de embarazo puede ser despida si incurre en una justa causa contemplada por la ley, pero el despido se puede hacer siempre y cuando el empleador cuente con la autorización para ello, según lo dispone el artículo 240 del código sustantivo del trabajo (...):

El segundo cargo formulado contra la empresa investigada, tiene su sustento jurídico en la obligación contenida en el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

“(...) PERMISO PARA DESPEDIR.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumera en los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano.”

En cumplimiento de lo anterior, es necesario que el empleador solicite al Inspector de Trabajo el permiso para poder despedir a la empleada que se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, sustentado el requerimiento en las faltas cometidas por la misma y reguladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este orden de ideas, para dar por terminado el contrato de trabajo a una trabajadora con fuero de maternidad, el empleador deberá solicitar la autorización al Inspector de Trabajo, aduciendo alguna de las justas causas contempladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos, no produce ninguna consecuencia jurídica como lo señala el Artículo 241 del Código Sustantivo del

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”

Trabajo, lo cual significa que la relación laboral se mantiene, la trabajadora sigue bajo las órdenes del empleador, aun cuando éste no utilice sus servicios, y tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro ante los jueces laborales. (...).”

El cuarto cargo formulado contra la empresa investigada, tiene su sustento jurídico en la obligación contenida en el artículo 3 de la ley 797 de 2003.

(...) ARTICULO. 22 de la Ley 100 de 1993...-Obligaciones del empleador.

El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el gobierno.

El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador. (...).

El quinto cargo formulado contra la empresa investigada, tiene su sustento jurídico en la obligación contenida en el artículo 161 de la ley 100 de 1993.

(...) ARTICULO. 161 de la Ley 100 de 1993: Deberes de los empleadores. Como integrantes del sistema general de seguridad social en salud, los empleadores, cualquiera que sea la entidad o institución en nombre de la cual vinculen a los trabajadores, deberán:

1. Inscribir en alguna entidad promotora de salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea ésta, verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la entidad promotora de salud a la cual prefiera afiliarse, de conformidad con el reglamento.

2. En consonancia con el artículo 22 de esta ley, contribuir al financiamiento del sistema general de seguridad social en salud, mediante acciones como las siguientes:

a) Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden, de acuerdo con el artículo 204;

b) Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio, y

c) Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la entidad promotora de salud, de acuerdo a la reglamentación que expida el gobierno.

3. Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de trabajadores. Así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el sistema general de seguridad social en salud.

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”

4. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la

La empresa agrobanano S.A.S no desvirtuó los cargos formulados en la presente investigación.

V. RAZONES DE LA SANCIÓN

La sanción cumplirá en el presente proveído una función de control y seguridad jurídica, de tal forma que los administrados observen las consecuencias por el incumplimiento de las obligaciones.

La Ley 1610 de 2013, establece como una de las funciones de los Inspectores de Trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

Tasación de la Sanción

Determinadas la violación constitucional en la actuación de la empresa, corresponde determinar el efecto sancionatorio de este acto administrativo relativo a la responsabilidad derivada de la infracción constitucional de acuerdo a los artículos que la consagran como:

Artículo 50 de la Ley 1437 de 2011 Graduación de las sanciones.

“(...) Salvo lo dispuesto en leyes especiales, la gravedad de las faltas y el rigor de las sanciones por infracciones administrativas se graduarán atendiendo a los siguientes criterios, en cuanto resultaren aplicables:

- 1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.*
- 2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.*
- 3. Reincidencia en la comisión de la infracción.*
- 4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.*
- 5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.*
- 6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.*
- 7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.*
- 8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas (...)”*

Artículo 486 numeral 2 Código Sustantivo del Trabajo modificado por la ley 1610 de 2013:

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”

“(…) Artículo 7°. Multas. Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ~ 2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. (…)”.

ARTICULO. 271 de la ley 100 de 1993.-Sanciones para el empleador

“ El empleador, y en general cualquier persona natural o jurídica que impida o atente en cualquier forma contra el derecho del trabajador a su afiliación y selección de organismos e instituciones del sistema de seguridad social integral se hará acreedor, en cada caso y por cada afiliado, a una multa impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o del Ministerio de Salud en cada caso, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta veces dicho salario. El valor de estas multas se destinará al fondo de solidaridad pensional o a la subcuenta de solidaridad del fondo de solidaridad y garantía del sistema general de seguridad social en salud, respectivamente. La afiliación respectiva quedará sin efecto y podrá realizarse nuevamente en forma libre y espontánea por parte del trabajador.”

Predica para este caso en particular la responsabilidad objetiva del investigado, pues cuanto esté en su negligencia o en su falta de cuidado ha creado un riesgo en materia de seguridad social para la trabajadora

Se establece que la norma que contiene la infracción no tiene criterios de graduación específicos por lo tanto se aplican los criterios de graduación generales de la ley 1610 de 2013.

Teniendo en cuenta lo probado en el expediente se ubican los hechos reprochables en un nivel de impacto medio.

Gravedad de la sanción: Dado que estamos hablando de una trabajadora que se encuentra en estado de embarazo que es evidente que el empleador ha puesto el interés del trabajador en insatisfacción al violar con su su conducta el debido proceso al que tenía derecho la trabajadora por su condición física.

Lo mismo predica en materia de seguridad social de los trabajadores y que el empleador ha puesto el interés del trabajador en insatisfacción, al no realizar el pago de su aporte correspondiente.

Conforme lo anterior los criterios que se aplican para la graduación de la sanción son los siguientes:

El investigado ha puesto en peligro el bien jurídico tutelado, según lo establecido en el numeral 1 del art 50 de la ley 1437 de 2011, por lo que este despacho al tasar la sanción considera que la misma es grave y reprochable y merece una sanción ejemplar, para que hechos como estos no se vuelvan reiterativos.

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”

En mérito de lo expuesto este Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa, agrobano S.A.S con NIT 900749489-8 representada legalmente por el señor FEDERICO SIERRA y dirección de notificación judicial carrera 43 B # 16 -80 edificio delta Medellín-Antioquia con los siguientes valores:

Con un valor de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, correspondientes a **SEIS MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS CUARENTA PESOS (6.894.540.00)** con destino el servicio nacional de aprendizaje SENA, por violación a los artículos 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y el artículo 2 de la ley 1468 de 2011.

Con un valor de cinco (05) salarios mínimos legales mensuales vigentes, correspondientes a **TRES MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS SETENTA PESOS (3.447.270)** con destino el fondo de seguridad pensional administrado por el consorcio COLOMBIA MAYOR por violación a los artículos 22 de la ley 100 de 1993 y artículo 161 de la ley 100 de 1993.

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar la presente resolución a los jurídicamente interesados, según lo establecido en el Art. 67 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: Advertir, que contra el presente acto administrativo procede el recurso de Reposición ante la Coordinación de IVC de la Oficina Especial de Urabá – Apartado y en subsidio el de Apelación, ante el Director de la Oficina Especial de Urabá – Apartado, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal.

Dado en Apartadó Antioquia a los 29 ENE 2016

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

FARA YANET MOSQUERA AGUALIMPIA

Coordinadora del grupo interno de trabajo de prevención, inspección, vigilancia, control, y Resolución de conflictos –conciliación.

Proyecto y aprobó: Fara M