



**Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Agroindustrial, Agropecuario,  
Agroalimentario, Bebidas, Afines y Similares**

# **SINTRAIMAGRA**

## **DIRECTIVA NACIONAL**

**NIT. 860518078-9**

**PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968**

**FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM**



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

Soacha Cundinamarca 1 de abril de 2020

**Señores:**

**MINISTERIO DE TRABAJO**

**Dirección de Inspección, Vigilancia y Control**

**Dirección Territorial Antioquia**

**Referencia:** Suspensión de contratos de trabajo, coacción a firmar licencias no remuneradas y coacción a renunciar.

**Asunto:** Solicitud de Fiscalización Laboral Rigurosa e Investigación administrativa sancionatoria contra las actuaciones y omisiones de, que vienen violentando los Derechos Humanos Laborales de los trabajadores.

**Solicitante de la Investigación: Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Agroindustrial, Agropecuario, Agroalimentario, Bebidas Afines y Similares “SINTRAIMAGRA”, con personería jurídica 0916 del 30 de mayo de 1968.**

**Empleadores a quienes se solicita investigar y sancionar:** HELADOS MIMOS /P.C.A. PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS S.A.S.

Respetados Servidores Públicos del Ministerio de Trabajo:

**WILLIAM ROMERO GONZALEZ**, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía número 79204974 de Soacha, en calidad de Presidente de la Junta Directiva Nacional de “SINTRAIMAGRA.” y como representante legal de dicha organización sindical, actuando en nombre y representación del Sindicato, conforme a lo dispuesto por los artículos 485 y



***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

**Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60**

**Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)**

**E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)**



# **SINTRAIMAGRA**

## **DIRECTIVA NACIONAL**

*NIT. 860518078-9*

**PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968**  
**FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM**



***UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.***

486 del Código Sustantivo del Trabajo; 1, 2 y 30-19 del Decreto 4108 de 2011; 1, 3 y 7 de la ley 1610 de 2013; Convenios 81 y 129 de la O.I.T.; Ley 1437 de 2011 (CPACA) y a lo reglado por la Circular Externa No. 0022 de marzo de 2020, acudo ante esa Entidad a solicitar FISCALIZACION LABORAL RIGUROSA e inicio y trámite de investigación administrativa sancionatoria contra los siguientes empleadores:

**HELADOS MIMOS /P.C.A. PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS S.A.S.**

En razón a que con las acciones y omisiones que tales empleadores vienen implementando en plena Pandemia del COVID-19, están vulnerando los derechos humanos de sus trabajadores y están poniendo en grave riesgo derechos fundamentales de las personas que les prestan sus servicios, a quienes además están cercenándoles derechos laborales de rango legal. Con el comportamiento de los mencionados Empleadores también se están violando derechos constitucionales y legales del Sindicato querellante.

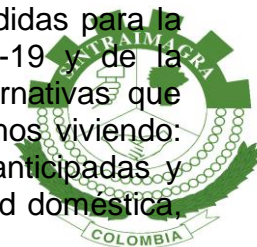
A continuación, exponemos las inconstitucionales, ilegales y nada solidarias actuaciones y omisiones de los empleadores, que solicitamos investigar y sancionar con la mayor celeridad y severidad posibles:

### **HECHOS:**

**PRIMERO:** El día 11 de marzo del año en curso, la Organización Mundial de la Salud – OMS declaró la enfermedad causada por el virus COVID-19 como pandemia mundial.

**SEGUNDO:** Mediante Resolución No. 385 del 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección social declaró emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por causa del COVID – 19.

**TERCERO:** Mediante circular No. 0021 de 2020 esta entidad estableció medidas para la protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, en esta circular se exponen las alternativas que tienen los empleadores para adoptar en medio de la emergencia que estamos viviendo: trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados conforme al artículo 57 del CST, calamidad doméstica, aplicación del artículo 140 del CST.



***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

***Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60***

***Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)***

***E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)***



**Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Agroindustrial, Agropecuario,  
Agroalimentario, Bebidas, Afines y Similares**

# **SINTRAIMAGRA**

## **DIRECTIVA NACIONAL**

**NIT. 860518078-9**

**PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968**

**FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM**



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

**CUARTO:** Mediante circular No. 0022 de 2020, esta entidad manifiesta que no se ha otorgado autorización alguna para despidos colectivos de trabajadores, ni para suspensión de contratos laborales.

Así mismo establece que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al juez de la República, quien determinara o no su existencia, sin embargo, la existencia de fuerza mayor deberá ser calificada por el Ministerio de Trabajo.

**QUINTO:** La Organización Internacional del Trabajo el 18 de marzo hizo un llamado a todos los gobiernos del mundo, para adoptar medidas urgentes, a gran escala y coordinadas basadas en tres pilares: proteger a los trabajadores en el lugar del trabajo, estimular la economía y empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos, todo ello para afrontar la crisis planetaria por la que estamos atravesando.

**SEXTO:** HELADOS MIMOS /P.C.A. PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA S.A.S., es una de las Sociedades que integran el Grupo Empresarial IGA.

**SEPTIMO:** HELADOS MIMOS /P.C.A. PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA S.A.S viene notificando a sus trabajadores la Suspensión Total de los Contratos de trabajo, sustentando tal decisión en la situación por la que se encuentra atravesando el país por causa del Coronavirus COVID 19.

**OCTAVO:** HELADOS MIMOS /P.C.A. PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA S.A.S, han procedido a clausurar temporalmente la labor de la empresa a su cargo *-lo que han hecho sin contar con la previa autorización del Ministerio del trabajo-*, en contravía a los claros y específicos mandatos del Capítulo IX “Cierre de Empresas” del C.S. del T., a lo preceptuado por el Art. 9º del D.L. 2351 de 1965 (D.U.R. 1072 de 2015, art. 2.2.1.1.6.) y en franca rebeldía con lo reglado por el art. 66 de la Ley 50 de 1990.

**NOVENO:** HELADOS MIMOS /P.C.A. PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA S.A.S, están suspendiendo contratos laborales de forma masiva, apelando al numeral 1 del artículo 51 del CS del T.

**DECIMO:** Es de aclarar que la pandemia del COVID-19, por mis misma no puede ser considerada una causa de fuerza mayor para suspender contratos de trabajo.



***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

**Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60**

**Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)**

**E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)**



# SINTRAIMAGRA

## DIRECTIVA NACIONAL

NIT. 860518078-9

PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968  
FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

**DECIMO PRIMERO:** HELADOS MIMOS /P.C.A. PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA S.A.S suspenden y/o terminan contratos de trabajo y/o implementan figuras jurídicas (Permisos no remunerados, “Renuncias Voluntarias”) que afectan y trasladan la carga directamente al trabajador/a, como si este fuera el llamado soportar las eventuales pérdidas empresariales.

**DECIMO SEGUNDO:** HELADOS MIMOS /P.C.A. PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA S.A.S omitió intencionalmente medidas que garantizaran a sus trabajadores la estabilidad laboral y Mínimo Vital como el trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, licencia remunerada por Calamidad Domestica, implementación del artículo 140 del CST. Igualmente, como última alternativa pudo haber implementado las Vacaciones Anuales, Anticipadas y Colectivas, sin embargo, prefirió suspender los contratos de trabajo, suprimiendo el Derecho Humano al Trabajo y el Derecho al Mínimo Vital, condenado a la insatisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y trabajadoras en completo aislamiento, generando una mayor afectación a quienes son madres o padres cabeza de familia

**DECIMO TERCERO:** Por otra parte, en todas estas políticas, HELADOS MIMOS /P.C.A. PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA S.A.S ha desconocido al sindicato. Han violado con ello el derecho de asociación sindical en la dimensión del derecho de representar y participar en las decisiones que afectan a los trabajadores sindicalizados como lo ha desarrollado la Corte Constitucional en las sentencias C-934 de 2004, T-953 de 2005 entre otras.<sup>1</sup>

**DECIMO CUARTO:** Con esta situación se deja es estado de vulnerabilidad a los trabajadores en general, pues para muchas familias el único ingreso que se percibe es el que proporciona la empresa, ahora bien se debe pensar especialmente en quienes son madres o padres cabeza de familia, pues en esas cosas se esta exponiendo a los menores a vivir situaciones precarias, así como en las personas con estabilidad laboral reforzada y trabajadores en general, ya que en esta época de crisis no existe la posibilidad de adquirir ingresos de otra manera.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

#### 1. Competencia del inspector para investigar y sancionar los casos de violación de normas laborales

El art. 486 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

***Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60***

***Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)***

***E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)***







# SINTRAIMAGRA

## DIRECTIVA NACIONAL

NIT. 860518078-9

PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968

FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

“Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente **para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos.** Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores”

[...]

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.**

**La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.”** (Negrillas fuera de texto)

El Decreto 4108 de 2011 estableció como funciones del Ministerio del Trabajo Art. 2.14 “Ejercer, en el marco de sus competencias, la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente”, siendo funciones de la dirección de inspección vigilancia y control.

Adicionalmente establece la Ley 1610 del 2013 en su artículo 1 que trata de la competencia general de los inspectores del trabajo de inspección, vigilancia y control<sup>1</sup>; y

1 Ley 1610/13 Art. 1 “Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”

***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

**Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60**

**Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)**

**E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)**





# SINTRAIMAGRA

## DIRECTIVA NACIONAL

NIT. 860518078-9

PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968

FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

en su artículo 3 numeral 2 sobre la función coactiva o de policía administrativa en la que puede requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo en derechos colectivos<sup>2</sup>. Es competente para conocer de la presente querrela por tratarse de una vulneración de los derechos laborales constitucionales y legales.

Por último, los inspectores del trabajo deben sujetarse a la ley LEY 1437 DE 2011 en su artículo 47 y siguientes que establece el procedimiento administrativo sancionatorio para este tipo de procesos, y además afirma que la competencia del inspector de trabajo se iniciará por petición del querellante o de oficio. A su vez el artículo 6 de la ley 1610 lo reitera y reafirma y el convenio 81 de la OIT ratificado por Colombia en su artículo 15.

**“Artículo 47. Procedimiento administrativo sancionatorio.** Los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio no regulados por leyes especiales o por el Código Disciplinario Único se sujetarán a las disposiciones de esta Parte Primera del Código. Los preceptos de este Código se aplicarán también en lo no previsto por dichas leyes.

**Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona.** Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado. Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará cargos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes. Este acto administrativo deberá ser notificado personalmente a los investigados. Contra esta decisión no procede recurso.

Los investigados podrán, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Serán rechazadas de manera motivada, las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

**Parágrafo.** Las actuaciones administrativas contractuales sancionatorias, incluyendo los recursos, se regirán por lo dispuesto en las normas especiales sobre la materia.” (Negrilla fuera de texto)

---

2 Ley 1610/13 Art. 3 “2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

**Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60**

**Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)**

**E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)**





# SINTRAIMAGRA

## DIRECTIVA NACIONAL

NIT. 860518078-9

PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968  
FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM



*UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.*

## 2. Criterios especiales de carácter laboral a tener en cuenta con la llegada del COVID-19

### A. CIRCULAR 0022 DE 2020

El Ministerio de trabajo bajo esta circular llamada **FISCALIZACIÓN LABORAL RIGUROSA A LAS DECISIONES LABORALES DE EMPLEADORES DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA**, indica lo siguiente:

“(…) En virtud del compromiso de este gobierno y del llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID-19, este Ministerio informa que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo, ni de suspensiones de contratos laborales.

Adicionalmente, esta entidad aclara que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración.

En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la Circular 21 de 2020, por lo que hace un llamado a los empleadores para que mantengan la solidaridad (…)

“(…) Finalmente, se informa que el Ministerio de Trabajo ha adoptado la figura de Fiscalización Laboral Rigurosa, mediante la cual se tomarán estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria (…):

### B. CIRCULAR 0021 DE 2020 Ministerio de Trabajo

Mediante esta circular el Ministerio de Trabajo habla sobre las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaratoria de emergencia sanitaria así las cosas en aras de garantizar el derecho al trabajo, el ministerio indica ciertos mecanismos a los que puede acceder la empresa, antes de terminar o suspender contratos de trabajo, como lo son: el trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados, en virtud de lo señalado en el artículo 57 del CST, permisos en caso de calamidad doméstica, o aplicación del artículo 140 del CST, salario sin prestación del servicio.



***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

***Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60***

***Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)***

***E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)***



Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Agroindustrial, Agropecuario,  
Agroalimentario, Bebidas, Afines y Similares

# SINTRAIMAGRA

## DIRECTIVA NACIONAL

NIT. 860518078-9

PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968  
FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM



*UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.*

### **C. Memorando Ministerio de Trabajo Radicad: 08SE2020741700100000876**

En este documento la oficina de Asesoría Jurídica, Grupo interno de consultas en materia laboral, resuelve consulta sobre suspensión de contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito.

Al respecto se define la suspensión del contrato, como mecanismo regulado en el artículo 51 del Código sustantivo de Trabajo, y que en su numeral primero se encuentra la fuerza mayor o caso fortuito, que temporalmente impida su ejecución, así mismo refiere a los efectos de la suspensión del contrato, al no existir prestación del servicio no habrá pago de salarios, sin que ello extinga las demás obligaciones del contrato como el pago de seguridad social.

En cuanto a la fuerza mayor indica:

“(…) La salud pública se encuentra en cabeza del estado, sin embargo, es deber de todos frente a la pandemia, la prevención, teniendo en cuenta la libertad de empresa, connota la autodeterminación y organización sin injerencia del estado, pero existiendo responsabilidad social empresarial, debido a ello, le atañe al empleador las obligaciones que tal situación implica, como el pago de aportes de seguridad social, situación que es diferente a la ocurrencia de fuerza mayor caso fortuito como causales para suspensión del contrato de trabajo, que se atenderá por parte de la autoridad administrativa del ministerio del Trabajo, cuando sea solicitada la autorización, verificando si es irresistible e imprevisible, cualidades que según la jurisprudencia se hacen necesarias y que cada caso particular sometido a consideración de la Autoridad administrativa debe evaluar, para tomar las determinaciones pertinentes.”

### **3. FUERZA MAYOR EN CONTRATOS LABORALES**

**D. Sentencia del 23 de mayo de 1991, Radicado 4246, con ponencia del Dr. Manuel Enrique Daza Álvarez:**

*“(…) En primer término importa aclarar que el concepto de caso fortuito o fuerza mayor a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 51-1 y 466, no es original o especial sino el mismo que contempla la Ley 95 de 1890, art. 1º, así:*



***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

***Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60***

***Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)***

***E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)***





# **SINTRAIMAGRA**

## **DIRECTIVA NACIONAL**

NIT. 860518078-9

PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968

FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

*Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos (sic) de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.*

*Consiguientemente, en materia laboral son aplicables los requisitos que en la jurisprudencia y doctrina generales se han exigido para la figura, como que sólo puede calificarse de caso fortuito o fuerza mayor el hecho que concurrentemente contemple los caracteres de imprevisible e irresistible e igualmente, que un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que es indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho (...)"*

### **E. Sentencia del 5 de febrero de 1991 con radicado 3810**

*En materia laboral, para que se configure el evento de la fuerza mayor o el caso fortuito como causa que libere al patrono de cumplir sus obligaciones contractuales o legales en menester, no sólo que el hecho constitutivo de tal fuerza sea imprevisible sino, además, que lo coloque en absoluta imposibilidad de atender tales obligaciones, y , también, para que opere como causa justificativa de la suspensión de un contrato de trabajo, debe tener la característica de ser temporal o pasajera y no indefinida o definitiva, de tal manera que cesadas las circunstancias que le dieron origen a la suspensión, pudiera reanudarse la prestación del servicio por parte del trabajador*

Conforme a lo establecido en la jurisprudencia el empleador para acreditar la causal de fuerza mayor deberá demostrar que utilizó todos los mecanismos para evitar su configuración, pues debe tenerse en cuenta, es necesario que el hecho impida temporalmente la ejecución del contrato, así las cosas la existencia de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 por sí misma no es una causal de fuerza mayor, por tanto debe analizarse cada caso en particular y prever que la empresa use los mecanismos que tiene a disposición como los establecidos en la circular 021 de 2020 del Ministerio de Trabajo, antes de calificar de manera autónoma la existencia de la fuerza mayor.

Cuando la suspensión del contrato se implementa con apoyo en falsas motivaciones, o se tramita de forma irregular o simplemente no se informa y se prueba al Ministerio del Trabajo la existencia de la fuerza mayor alegada, la obligación patronal de pagar salarios y prestaciones sociales no se suspende aun cuando no se haya prestado el servicio

***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

**Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60**

**Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)**

**E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)**





# SINTRAIMAGRA

## DIRECTIVA NACIONAL

NIT. 860518078-9

PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968  
FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

personal por parte del trabajador. En estos casos procede la aplicación del artículo 140 del código sustantivo del trabajo que señala que hay lugar al pago de salarios en vigencia del contrato de trabajo así no haya prestación del servicio. La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en diversas sentencias ha señalado que: “A más de lo anterior, según la sentencia recurrida, la suspensión del contrato de trabajo no se sujetó a la ley, lo que significa que la relación laboral se encuentra vigente pues es claro que está en ningún momento terminó, luego, con independencia que la empleadora no pueda reinstalar al trabajador en el puesto que desempeñaba cuando fue relevado de sus funciones, por encontrarse en estado de liquidación, **el contrato de trabajo debe producir todos sus efectos por cuanto no puede beneficiarse aquella de un acto arbitrario suyo, de manera que se siguen causando los salarios y prestaciones del demandante.**”<sup>iii</sup> (Las negrillas no aparecen en el texto original de la Sentencia parcialmente transcrita).

**De conformidad con lo anterior es deber de la empresa, en atención a la responsabilidad social empresarial, a la protección del derecho al trabajo, hacer lo posible para continuar con la ejecución del contrato antes de calificar fuerza mayor, lo cual pone en riesgo el mínimo vital de los trabajadores y sus familias.**

#### **4. PROHIBICIÓN DE COACCIÓN A TRABAJADORES PARA SOLICITAR LICENCIAS NO REMUNERADAS - CIRCULAR No. 27 de 2020**

“(…) con el fin de prevenir abusos derivados de la coacción, que podrían ejercer algunos empleadores para que sus trabajadores procedan a la firma de licencias no remuneradas, esta entidad recuerda el contenido de la sentencia C – 930 del 10 de diciembre de 2009, en la cual la Corte Constitucional señaló:

“En estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.”

Conforme lo anterior, es preciso tener en cuenta

***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

**Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60**

**Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)**

**E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)**





# **SINTRAIMAGRA**

## **DIRECTIVA NACIONAL**

NIT. 860518078-9

PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968

FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.”
2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el “mínimo vital y móvil” y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias.
3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral.
4. Conforme a lo anterior, no es permitido obligar a los trabajadores a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas, so pretexto de mantener el empleo, pues dicha práctica, además de ser ilegal, afecta dolorosamente la vida del trabajador y su familia, al no poder contar con ingresos suficientes para atender la crisis.
5. Conforme lo señalado en el artículo 333 de la Constitución Política, la empresa tiene una función social que implica obligaciones, una de ellas, propender por el bienestar de sus trabajadores.
6. Así las cosas, la opción de solicitar una licencia no remunerada debe provenir libre y voluntariamente del trabajador. El empleador determinará la procedencia de concederla o no, de acuerdo con lo señalado en el numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo (...).”

Conforme lo planteado por el Ministerio es claro que la solicitud de una licencia no remunerada debe ser voluntaria, pero además hay que tener en cuenta que, en la situación de crisis que estamos viviendo, donde no hay posibilidades de conseguir empleo, tondo los recursos son escasos, ningún trabajador de manera voluntaria va a determinar no recibir un salario, no va a dejar de lado de manera voluntaria el ingreso por el cual sostiene a su familia.

### DOCTRINA RELEVANTE

1. **EI DERECHO AL TRABAJO EN LOS CONTEXTOS DE LOS DERECHOS HUMANOS.** Manuel Humberto Restrepo Domínguez. Editorial UPTC (2017).



***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

**Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60**

**Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)**

**E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)**



# SINTRAIMAGRA

## DIRECTIVA NACIONAL

NIT. 860518078-9

PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968

FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

La tarea del derecho humano al trabajo es no dejar capturar el espíritu de la dignidad. El capital instala alienación, enajena y convierte el sujeto libre en apéndice de los medios y técnicas de reproducción de poder y capital, en detrimento de la vida humana. La batalla por mantener al sujeto con las garantías de existencia política que le permitan vivir como un ser humano completo, corporal, y concreto, que tiene necesidades, desoes, valores y capacidad de lucha a través de las prácticas sociales de emancipación, forjadas en el seno de una cultura propia creadora de identidad. (pagina 47)

El derecho Humano al Trabajo como Resultado Relevante.

La estructura general del derecho humano al trabajo, sobre la que se definen sus contenidos materiales corresponde como ocurre con todo el sistema de derechos humanos al resultado provisional de luchas adelantadas contra la explotación, que culminaron con el pacto social que dio origen al estado moderno. El derecho al trabajo quedó bajo la tutela de la clase trabajadora en su condición de parte y de los dueños del capital como contraparte, arbitrados por el estado. **Esto Significa que ante una eventual afectación temporal de tal derecho en su integralidad o sus partes se hace necesario otro acuerdo entre tales clases para determinar o redefinir los alcances o fijar algún límite.** (pagina 56)

## 2. CONSIDERACIONES DEL SISTEMA INTERNACIONAL

### Organización Internacional del Trabajo OIT.

Covid-19 y el Mundo del Trabajo. 19 de marzo.

Respuestas. ¿Qué políticas serán las más eficaces para mitigar los efectos del COVID-19 en el mundo del trabajo?

Es necesario adoptar medidas eficaces e integradas a gran escala en todas las esferas políticas para lograr resultados favorables y sostenibles. Habida cuenta de la rápida evolución de la crisis, es primordial llevar a cabo un meticuloso seguimiento de los efectos directos e indirectos



***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

**Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60**

**Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)**

**E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)**





# SINTRAIMAGRA

## DIRECTIVA NACIONAL

NIT. 860518078-9

PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968

FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

de cada intervención, a fin de velar por la pertinencia de las medidas de respuesta en el plano normativo.

Apoyo al empleo y al mantenimiento de ingresos de las empresas y los trabajadores que se han visto afectados adversamente de forma indirecta (por ejemplo, como consecuencia del cierre de fábricas, la interrupción de las cadenas de suministro, las restricciones de viaje o la anulación de actos públicos), mediante:

medidas de protección social basadas en mecanismos existentes y/o la remuneración específica de trabajadores, en particular los trabajadores informales, ocasionales, temporeros y migrantes, así como los que desarrollan su labor por cuenta propia (por ejemplo, mediante el fomento de las prestaciones por desempleo y programas de asistencia social o empleo público);

disposiciones sobre conservación del empleo, en particular acuerdos sobre reducción de la jornada laboral o prestaciones parciales por desempleo, entre otros tipos de apoyo a las empresas por un período de tiempo determinado, por ejemplo **subvenciones salariales** (y reducción temporal de las retenciones fiscales en nómina o exención del pago de las cotizaciones a la seguridad social), concesión de bajas remuneradas a los trabajadores y ampliación de prestaciones existentes, bajas con fines de formación y subvenciones, entre otras medidas conexas;

### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

**Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27**

Preámbulo.

Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos.

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanas,



***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

**Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60**

**Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)**

**E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)**



# **SINTRAIMAGRA**

## **DIRECTIVA NACIONAL**

**NIT. 860518078-9**

**PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968**

**FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM**



***UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.***

Comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, está obligado a procurar la vigencia y observancia de los derechos reconocidos en este Pacto,

### **Artículo 6**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

### **Artículo 7**

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.



***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

***Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60***

***Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)***

***E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)***



**Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Agroindustrial, Agropecuario,  
Agroalimentario, Bebidas, Afines y Similares**

# **SINTRAIMAGRA**

## **DIRECTIVA NACIONAL**

**NIT. 860518078-9**

**PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968**

**FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM**



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

### **PLAN NACIONAL DE ACCION EN EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS.**

Adoptado en Colombia en diciembre de 2015 como una respuesta a la implementación de los “Principios rectores sobre empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar (en adelante Principios Rectores o PRNU).

#### **PETICIONES**

Con base en la anterior, me permito formular las siguientes:

Primero: Solicito se realice fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales tomadas por las empresas querelladas, las cuales vulneran los derechos al mínimo vital de los trabajadores y sus familias.

Segundo: Prevenir a la empresa de que en adelante se abstenga de suspender los contratos de trabajo atendiendo a las circulares emitidas por el Ministerio de Trabajo y se impongan las medidas que causen menos perjuicios a los trabajadores, conforme los lineamientos emitidos por el Ministerio.

Tercero: Se condene a la empresa querellada a pagar una multa equivalente al monto de cinco mil (5.000) smlmv, por la VIOLACIÓN A LAS NORMAS LABORALES y los derechos de los trabajadores.

#### **PRUEBAS**

Solicito tener como pruebas las siguientes:

1. Carta de suspensión de los contratos de trabajo

#### **NOTIFICACIONES**

- **HELADOS MIMOS/ P.C.A. PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS S.A.S.”** puede ser notificado en la dirección carrera 43 A # 25 A-27 MEDELLIN ANTIOQUA correo electrónico: [representacionlegal@conboca.com](mailto:representacionlegal@conboca.com)



***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

**Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60**

**Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)**

**E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)**

**Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Agroindustrial, Agropecuario,  
Agroalimentario, Bebidas, Afines y Similares**



# **SINTRAIMAGRA**

## **DIRECTIVA NACIONAL**

NIT. 860518078-9

**PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968**  
**FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM**



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

- **SINTRAIMAGRA** carrera 4 # 11-46 Interior 1 Ap. 101 Soacha Cundinamarca

Sin otro particular,

reiteramos el llamado a ese Ministerio para que despliegue su intervención inmediata para que, conforme a las normas legales y constitucionales vigentes prevenga a HELADOS MIMOS /P.C.A. PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA S.A.S sobre la arbitrariedad de las conductas expuestas y las comine ajustarse a los postulados que ha dictado el Ministerio del Trabajo, máxime, en este contexto que está obligada a comportarse conforme al principio constitucional de solidaridad.

Firmado,

**SINTRAIMAGRA DIRECTIVA NACIONAL**

**WILLIAM ROMERO GONZALEZ**  
**Presidente Nacional Sintraimagra.**

**La central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT conforme a su actividad y apoyo a las organizaciones sindicales COAYUDA con la presentación de la presente querrela.**

**JOSE DIOJENES ORJUELA GARCIA**  
**Presidente**



<sup>i</sup> La sentencia T-953/05 la Corte señaló: “3. *Las garantías de representación y de participación como expresiones del derecho fundamental de asociación sindical y del derecho de participación política (C.P. art. 39 y 40). Alcance. (...) Otra de las garantías que tiene origen en el derecho de asociación es la de*

***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

**Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60**

**Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)**

**E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)**





Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Agroindustrial, Agropecuario,  
Agroalimentario, Bebidas, Afines y Similares

# SINTRAIMAGRA

## DIRECTIVA NACIONAL

NIT. 860518078-9

PERSONERIA JURIDICA N° 0916 DE MAYO 30 DE 1968

FILIAL: CUT –FENTRALIMENTACION –FSM



**UISTAACT: Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares.**

**participación**, la cual tiene una doble repercusión o dimensión, de una parte, como garantía que rige la relación o la dinámica de la organización sindical con sus miembros y, de otra, como prerrogativa del ente colectivo en los procesos que el empleador adelante y afecten a la propia organización o a sus afiliados. La jurisprudencia de esta Corporación ha reconocido, **en principio, la existencia de estos derechos de representación y participación sindical como inherente al derecho de asociación sindical.**

Esa misma sentencia indicó con precisión el alcance del derecho aludido:

*“En estas condiciones, la comprensión integral sobre el cabal contenido de las garantías de representación y participación de la organización sindical, **permite concluir que ésta tiene el derecho de ser informada por la entidad empleadora sobre los asuntos de su interés en forma previa a la expedición de actos jurídicos que la afecten –ello al margen de si quien tiene la competencia de adoptarlos es o no el empleador- y debe contar con los espacios para intervenir en el proceso que antecede a la toma de dichas decisiones. De manera que los derechos de representación y de participación de las organizaciones sindicales son consustanciales a los derechos de asociación sindical y participación política, de manera que su ejercicio integral representa una garantía para que los trabajadores realmente puedan discutir en distintos foros los asuntos que les atañen y para presentar propuestas que sean tenidas en cuenta al momento de adoptar las decisiones correspondientes.”***

<sup>ii</sup> Sentencia del 29 de marzo de 2004, radicación 21752



***Trabajamos con Equidad y Género Por un Sindicalismo de avanzada... Dignidad, Educación y Lucha***

**Carrera 4 No. 11-46 Interior 4. Ap. 101 Soacha Cundinamarca o Calle 8 Sur No. 68 B 60**

**Teléfonos 2612731 - 2612778 o 3143633999 Pagina WEB: [www.sintraimagra.org](http://www.sintraimagra.org)**

**E-mail: [Sintraima@Hotmail.com](mailto:Sintraima@Hotmail.com) o [presidente.sintraimagra@gmail.com](mailto:presidente.sintraimagra@gmail.com)**