

0 6755

7050001-005-07.

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Villavicencio, 14 DEC 2015

Señora
LINDA MARCELA CARMONA QUINTERO
VDA Sabanas del Rosario, FCA la Cajita
Castilla la nueva

URGENTE

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución 00336 de 13-11-2015
Radicado 4762 de 7-9 -2015

Por medio de este **AVISO**, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se le Notifica el contenido de la Providencia del asunto, expedida por este Despacho, relacionada con la Queja del asunto.

Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible efectuar la notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los artículos 67 y siguientes del mismo código.

Contra el acto notificado proceden los recursos de Reposición y apelación, interpuesto por escrito ante este despacho dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación por AVISO.

Se advierte que esta notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la fecha de entrega de este aviso en la dirección de destino.

Cordialmente,


ESPERANZA QUIROZ RODRIGUEZ
Inspectora Segunda de trabajo

Anexo: cuatro (4) folios

Copia:

Transcriptor: esperanza

Elaboró: Esperanza

Revisó/Aprobó: Esperanza

0 6755



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 336

(13 DE NOVIEMBRE DE 2015)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD PERMISO PARA DESPEDIR A MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO

La Suscrita Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio del Trabajo en uso de sus atribuciones Legales en especial las Consagradas en la Resolución No. 2143 de 28 de mayo 2014 Artículo 2 numeral 28 y Artículo 7 numeral 30 del Ministerio del Trabajo y demás Normas Concordantes.

CONSIDERANDO:

Que mediante auto 1116 de fecha 8 de septiembre de 2015, proferido por la Coordinadora del Grupo de Atención Al ciudadano y Trámites, de conformidad con lo señalado en la Resolución No. 2143 de 28 de mayo 2014 Artículo 2 numeral 28 y Artículo 7 numeral 30 del Ministerio del Trabajo, se ordenó adelantar el trámite relacionado con la solicitud de autorización para despido, radicada con el No. 4762 de fecha 7 de septiembre de 2015, correspondiente a la trabajadora en estado de Embarazo **LINDA MARCELA CARMONA QUINTERO**, con cc, 40434966, invocada por el señor **MARIO ALBERTO SARMIENTO ESTUPIÑAN** en calidad de representante legal de la empresa **COLSERPETROL LTDA**, con Nit. 800067647-5

ANTECEDENTES

el señor **MARIO ALBERTO SARMIENTO ESTUPIÑAN** en calidad de representante legal de la empresa **COLSERPETROL LTDA**, quien cito como antecedentes los siguientes:

1. Que la referida trabajadora, se vinculó a la empresa el 19 de noviembre de 2014, mediante contrato de trabajo por obra o labor contratada, dentro de contrato de trabajo 8000000333, con un salario de \$2.049.060 mensuales.
2. Que la empresa ha venido cumpliendo con los pagos de salarios y del sistema de seguridad social integral, y parafiscal, en toda la relación laboral
3. Que desde el 2 de febrero la trabajadora ha presentado múltiples incapacidades pero solo hasta el 29 de marzo de 2015, notifico su estado de embarazo
4. El día 7 de abril de 2015, la trabajadora se presentó al centro médico Multidelta SAS para valoraron según certificado médico la trabajadora no presenta síntomas riesgosos que afecten su estado en las recomendaciones el medico indica que la trabajadora no puede volverá su labor cotidiana debido a los riesgos al operar maquinaria (vibro- compactadora), sumado al antecedente de aborto, que la trabajadora
5. Recibido esto se procede a notificarle a la trabajadora su reubicación y nuevas responsabilidades y obligaciones el 10 de abril de 2015, donde no se pudo ubicar igualmente se le envió por correo certificado a lo cuatro días informo que estaba nuevamente incapacitada, el 4 de mayo la trabajadora se presenta nuevamente al centro médico para valoración donde le confirman las recomendaciones y le indican que no puede realizar trabajo en las oficinas, se procede a informarle a la trabajadora sobre su reubicación y nuevas funciones el 8 de mayo de 2015, y que

- se debe trasladar a la vereda santa Elena, para continuar su relación laborar, a partir del 9 de mayo,
6. La trabajadora no cumplió con la orden y no se presentó a laborar el 9 de mayo de 2015, en su nuevo puesto de trabajo. Por lo cual fue citada a descargos diligencia a la cual no se hizo presente, allegando el 19 de mayo unas incapacidades,
 7. La trabajadora no se ha presentado a trabajar y sin justificación alguna a su trabajo los días 9,11,12,13,14,15,16,23,25,26,27,28,29,30, de mayo, y los días 1,2,3,4,5,6,9,10,11,12,13,16,17,18,19,20,22,23,24,25,26,27, y 30 de junio, los días 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,13,14,15,21,25,27,28,29,30, de julio de 2015, los días 8,10,18,19,29, y 31 de agosto de 2015, y los días 1 y 2 de septiembre de 2015.
 8. La trabajadora instaura acción de tutela en contra de la empresa por acoso laboral con el fin de eludir el de presentarse a su lugar de reubicación.
 9. Que una vez que la empresa respondió cada uno de los hechos invocados en la tutela, el juzgado resolvió **no tutelar**, a la cual la trabajadora interpuso impugnación contra la sentencia del fallo de tutela, pero el juzgado civil del circuito confirma la sentencia del 17 de junio de 2015, proferida por el juzgado promiscuo municipal de castilla la nueva, en donde se indica que el proceder del empleador fue adecuado.
 10. Que teniendo en cuenta el incumpliendo se cita nuevamente a descargos a la trabajadora para que justifique
 11. Que la trabajadora no se hizo presente a la diligencia y vía correo electrónico manifestó su negativa a asistir a la misma.
 12. Que posteriormente allego algunas incapacidades del 16 de julio de 2015 al 18 julio, del 22 de julio al 24 de julio de 2015, del 31 de julio al 6 de agosto, del 11 de agosto al 17 de agosto de 2015, y del 20 de agosto al 28 de agosto de 2015, y sin presentarse a su trabajo en los días sin incapacidad que después de esta fecha no se ha vuelto a pronunciar ni se volvió a presentar a la empresa
 13. Que ha pasar de que la trabajadora no ha cumplido con sus obligaciones la empresa ha continuado pagándole sus aportes a seguridad social.

ACTUACIONES DEL DESPACHO

A folio 142 de 8-09-2015, aparece Auto Comisorio 1116, mediante el cual la Coordinadora de Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites me comisiona para que inicie y finalice solicitud de autorización de terminación de contrato de la trabajadora **LINDA MARCELA CARMONA QUINTERO**.

A folio 143 de fecha 8-09-2015, este Despacho avoco conocimiento y ordeno la práctica de algunas pruebas, para que hagan parte dentro de la investigación

A folio 144 con radicado 5039 de fecha 10-09-2014, se le informa a la trabajadora el inicio del trámite y se cita para el 18-09-2015, a las 10am para que ejerza su derecho a la defensa.

A folio 145 con radicado 5040 de fecha 10-09-2015, se informa el inicio del trámite de autorización y se cita al empleador para que amplíe y se ratifique el 18-09-2015 a las 8am.

A folio 146 con fecha 17 de septiembre de 2015, aparece Diligencia ejercicio Derecho a la Defensa.

A folio 150 aparece Diligencia ampliación y ratificación de fecha 17-09-2015.

A folio 151 con radicado 5331 de fecha 28-09-2015 aparece citación a Audiencia de Trámite para el 5 - 10-2015. Para el representante legal de la empresa

A folio 152 aparece con radicado 5332 de fecha 28 de septiembre de 2015, citación para la trabajadora para que asista audiencia de trámite el 5-10-2015.

A folio 153 aparece constancia de no comparecencia de fecha 5 de octubre de 2015, donde no se hizo presentes ni justifico su inasistencia la trabajadora, ni el representante de la empresa Colserpetrol.

A folio 159 con radicado 5595 de fecha 16-10-2015 aparece nuevamente citación para Audiencia de tramite asista a la audiencia de tramite programada para el día 28-10-2015.

A folio 160 con radicado 5596 de fecha 16-10-2015, aparece citación nombre de la trabajadora para Audiencia de tramite programada para el día 28-10-2015.

A folio 161 aparece constancia de no comparecencia de fecha 28-10-2015 donde no se hizo presente ni justificaron su inasistencia la trabajadora; firma la constancia el representante legal de la empresa Colserpetrol Ltda., quien sí asiste.

COMPETENCIA DEL MINISTERIO

Es competencia del Ministerio del Trabajo la Inspección Vigilancia y Control de las normas laborales otorgado a través de la Resolución No.2143 de 28 de mayo 2014 Artículo 2 numeral 28 y Artículo 7 numeral 30 del Ministerio del Trabajo y demás Normas concordantes este Ministerio dio competencia a las Direcciones Territoriales para reconocer y darle tramite a las quejas entre otras autorizar el despido de trabajador en estado de embarazo consagrado para tal fin dando aplicación al Art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado Ley 50 de 1990 Art. 35.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho le informa al solicitante que por disposición del artículo 239 del CST que establece:

"Artículo 239. Prohibición de despedir.

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 período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3°) La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado." (resalta esta Oficina)

A su turno, el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla:

"Permiso para despedir.

1°) Para poder despedir a una trabajadora durante el período 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." (resalta esta Oficina)

En consecuencia y cumplimiento de las disposiciones señaladas, es claro que se deberá solicitar al Inspector de Trabajo el correspondiente permiso para poder despedir a la empleada que se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, sustentado tal requerimiento en las faltas cometidas por la misma y reguladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

Y determina la competencia para conocer de estos procedimientos por parte de este Ministerio, así mismo se debe entender que si la trabajadora no reúne estos requisitos (estar en embarazo o en los tres meses posteriores al parto) este Ministerio no tendría la competencia para seguir conociendo de la solicitud referida.

Si bien es cierto que la Mujer Trabajadora en Estado de Embarazo goza; por mandato Constitucional y Legal ; de una Estabilidad Laboral Reforzada , que le impide ser despedida sin autorización del Inspector de Trabajo (Art. 240 C.S.T.) No es menos cierto que este estado natural, no puede ser utilizado como justificante para que la trabajadora incumpla sus obligaciones legales y contractuales. De allí que lo que se busca por parte del legislador, es que el Inspector de Trabajo, conforme al artículo 240 precitado determine, previo análisis de las pruebas recaudadas; si se configura o no una justa causa legal para poder dar por terminado el contrato de trabajo.

El estado de embarazo no es considerado como una enfermedad a menos que por razón del mismo o circunstancias concomitantes el médico ordene o cancele las incapacidades médicas para su actividad laboral caso contrario la trabajadora debe cumplir con las obligaciones propias del contrato.

En el caso concreto se aprecia que la solicitud se basa en el incumplimiento de la trabajadora **LINDA MARCELA CARMONA QUINTERO**, a sus obligaciones laborales, derivadas del contrato por obra o labor contratada y configurando causales justas de terminación consagradas por la ley laboral tal cual como lo señala la solicitante, cuando invoca las siguientes:

ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. : Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos,

En lo referente, al hecho de que la trabajadora no haya tenido ningún llamado de atención o sanción disciplinaria anterior a este hecho se debe señalar, que en caso de que la causal invocada fuera su deficiente rendimiento, esta sería desestimada, pero la causal que se invoca por parte del empleador, está dirigida, a la ausencia de la trabajadora a su lugar de trabajo, hechos que no han sido aceptados por ella misma, sin aportar pruebas que desvirtúen las conductas que se le imputan.

Teniendo en cuenta que la empresa aporta material suficiente a este Despacho para determinar que existió ausencia por parte de la trabajadora a su lugar de trabajo, basándose en que la empresa solicitó en reiteradas ocasiones a la trabajadora presentarse a la misma y que explique las razones por las cuales no se ha presentado a laborar como lo demuestra

Si bien es cierto la solicitud se basa en una causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo basándose en el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador también es claro para el despacho que como bien lo manifestó la solicitante ha venido cancelado salario y seguridad social, en el entendido de que la empresa estaría cumpliendo sus obligaciones como empleador permitiendo inferir que el empleador pese a no cumplir con sus obligaciones.

Conforme a la ley 100 de 1993, es el empleador quien debe afiliar a la seguridad social a sus trabajadores, él mismo es quien debe realizar los aportes por estos conceptos (previa deducción del porcentaje correspondiente al trabajador), Se concluye que el empleador cumple con sus obligaciones.

Es de lógica conclusión, mencionar que las causales citadas por el apoderado de la empresa **COLSERPETROL LTDA**, para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo a **LINDA MARCELA CARMONA QUINTERO**, se han configurado ya que las pruebas aportadas han sido probadas y aceptadas por la trabajadora y por ende conducen inequívocamente a autorizar lo solicitado por el empleador.

Así las cosas las aseveraciones plasmadas en la solicitud y en la diligencia administrativa, tendientes a demostrar las faltas de la trabajadora, se encuentran suficientemente probadas y por el grave incumplimiento en sus obligaciones como es el de no presentarse a laborar al lugar indicado por el empleador desde el 9 de mayo de 2015 y no aportar las incapacidades correspondientes, al igual que

empleador desde el 9 de mayo de 2015 y no aportar las incapacidades correspondientes, al igual que negarse a realizar diligencia de descargos y a la fecha no se ha presentado a su trabajo a cumplir con sus obligaciones laborales y que a pesar de lo anterior el empleador continua cancelándole salarios y los aportes de seguridad social.

Por lo anteriormente expuesto, este Despacho

RESUELVE

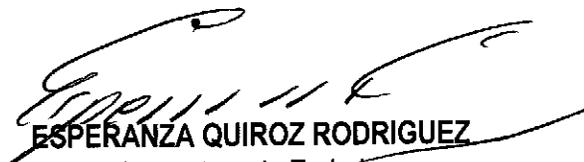
ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR al Representante Legal de la Empresa **COLSERPETROL LTDA** despedir a la trabajadora **LINDA MARCELA CARMONA QUINTERO**, identificada con cedula de ciudadanía No. 40.434.966 de Acacias; por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: Contra la presente decisión procede el Recurso Reposición ante este Despacho y de Apelación ante la Dirección Territorial Meta, del Ministerio de Trabajo, interpuesto personalmente y sustentado por escrito dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación

ARTICULO TERCERO: Notificar la presente Resolución a los jurídicamente interesados, en los términos del artículo 66 y siguientes del Código Contencioso Administrativo.

Dada en Villavicencio, a los

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


ESPERANZA QUIROZ RODRIGUEZ
Inspectora de Trabajo