

NOTIFICACIÓN POR AVISO

Constancia de Publicación

Señora: SINDY ALEJANDRA ROMERO

En la ciudad de Arauca, al 1ºer. día del mes de septiembre de 2015, siendo las 7:00 a.m., se publica en la cartelera institucional de la Dirección Territorial Arauca, ubicada en un lugar de acceso al público, el Auto No. 288 del 5 de agosto de 2015, firmado por la doctora Silvia Carolina Ramírez Vega, Coordinadora del Grupo de Prevención, I.V.C. – R.C.C., **Por medio del cual se apertura una investigación administrativa laboral y se formulan cargos al representante legal del establecimiento COMUNICACELL ARAUCA.**

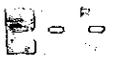
El presente aviso se fija por un término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.

Lo anterior, de conformidad con lo señalado en el Artículo 69, inciso 2do., del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.


ELEN SHIRLEY ATILUA O.
Auxiliar Administrativa 4044-14
Despacho de la Dirección

NOTA DE RETIRO DE AVISO

El presente aviso se desfija hoy _____, siendo las 5:00 p.m.

7181001 -  - 1172
Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Arauca, 19 de agosto de 2015

Señora
SINDY ALEJANDRA ROMERO
Calle 22 14-14, Barrio Unión
Arauca - Arauca

**ASUNTO: PROCEDIMIENTO
EXPEDIENTE**

**IVC-PD-12 Sancionatorio Laboral
7081001-849 del 12/08/2014**

Para su conocimiento y demás fines, se remite copia del auto 288 del 5 de agosto de 2015, proferido dentro del expediente de la referencia.

Cordialmente,


DARWIN CETINA GARCÉS
Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Arauca

Anexo(s): 0

Copia:

Transcriptor: Shirley A.
Elaboró: Shirley A.

Revisó/Aprobó:

C:\Users\eatitua\Desktop\ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES\TRÁMITES\INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL\CITACION NOTIFICACIÓN PERSONAL Y COMUNICACIÓN POR AVISO.docx

**AUTO No. 288 de 2015
(05 de Agosto)**

**POR MEDIO DEL CUAL SE APERTURA UNA INVESTIAGACION
ADMINISTRATIVA LABORAL Y SE FORMULAN CARGOS AL
REPRESENTANTE LEGAL DEL ESTABLECIMIENTO COMUNICACEL
DE ARAUCA.**

LA COORDINADORA DEL GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS –
CONCILIACIÓN de la Dirección Territorial Arauca, en uso de sus
facultades legales y especialmente las consagradas en la Resolución No.
404 de 2012, Resolución No. 2143 del 2014, emanada del Ministerio de
Trabajo y,

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Que, La Resolución 2143 del 2014 dispuso en su artículo 2º literal c,
numeral 5, 14, El Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección,
Vigilancia y Control tendrá las siguientes funciones:

*"Numeral 5: Ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas, en las disposiciones legales vigentes.
Numeral 14: Fallar en primera instancia las investigaciones en los temas o asuntos de su competencia."*

La ley 1610 de 2013, en su artículo 12 estableció el procedimiento para graduación de las sanciones atendiendo los siguientes criterios:

- 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.*
- 9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores."*

La ley 1437 de 2011, en su artículo 47 y siguientes desarrolla el procedimiento administrativo sancionatorio, previsto para esta clase de procedimientos administrativos:

"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.

**AUTO No. 288 de 2015
(05 de Agosto)**

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."

DESCRIPCIÓN Y DETERMINACION DE LA CONDUCTA:

PRIMERO: Se originó en la queja escrita incoada por la señora SINDY ALEJANDRA ROMERO, mediante la cual pone en conocimiento de esta entidad que fue despedida por motivo de su embarazo.

SEGUNDO: A través del auto No. 0277 del 19 de agosto de 2014, la Coordinadora del grupo de prevención, inspección, vigilancia, control y de resolución de conflictos-conciliación de la Dirección Territorial de Arauca Doctora LUZ VIVIANA PEREZ SANTOS, inicio averiguación preliminar administrativa en contra de la Empresa COMUNICACEL DE ARAUCA de propiedad de la señora DIANA MARIA GRISALES CASTRO.

TERCERO: Mediante oficio de fecha tres (3) de septiembre de 2014, el señor JOHN GALVIS CARRILLO, quien firma como encargado de Comunicacel, allega a este despacho parte de la documentación requerida, y manifiesta que la señor Diana Maria Grisales Castro, fue contratista de este establecimiento de comercio y pese a ello, manifiesta su voluntad de reintegrarla, así mismo, informa que por ser la señora Grisales, contratista, no se realizó por parte de Comunicacel afiliaciones al sistema de seguridad social, ni ninguna acreencia laboral teniendo en cuenta que el contrato suscrito era de naturaleza civil, así mismo manifestó que la señora Grisales no fue despedida ya que su retiro se dio debido a la terminación del plazo pactado en el contrato.

CUARTO: De los documentos anexos por parte del establecimiento de comercio COMUNICACEL, allegados con el oficio de fecha tres (3) de septiembre de 2014, tales como el contrato de prestación de servicios y las cuentas de cobro presuntamente presentadas por la señora Grisales, estos documentos no fueron firmados por la quejosa.

**AUTO No. 288 de 2015
(05 de Agosto)**

QUINTO: Mediante Auto No. 0064 de 2015, se remitió el expediente mediante el cual se adelanta la Averiguación Preliminar Administrativa a Comunicacel, a la inspectora de trabajo y seguridad social de Arauca SILVIA CAROLINA RAMIREZ VEGA, para que continúe con la misma.

SEXTO: Mediante Auto No. 00112 de marzo diecinueve (19) de 2015, la Inspectora Avoca conocimiento y cita a diligencia administrativa a la señora SINDY ALEJANDRA ROMERO, (quejosa) y al señor JHON GALVIZ CARRILLO, administrador del establecimiento COMUNICACEL DE ARAUCA.

SEPTIMO: En diligencia administrativa laboral, realizada el día 8 de Abril de 2015, la querellante, manifestó lo siguiente:

- (...) presente mi queja porque me encontraba en estado de embarazo con tres (3) meses cuando el señor JHON GLAVIZ quien era el administrador de la empresa se molestó y me dijo: "así usted no me sirve, mañana espero las llaves en mi oficina", entonces yo le dije: "Don Jhon pero yo ya me asesore" y entonces me dijo: "ningún abogado ha podido con ese caso", entonces yo me quede callada y vine al Ministerio (...)
- (...) Yo no firme nada el me contrato de manera verbal, yo le lleve mi hoja de vida y el me llamo, me presente y me indico lo que debía hacer, entonces empecé a trabajar con él desde marzo de 2014, hasta junio de 2014 cuando me despidió porque tenía tres (3) meses de embarazo, (...) solo me pagaba \$516.000 mensuales, nunca me pago liquidación, ni horas extras, ni recargo por dominicales ni festivos (...)

OCTAVO: En diligencia administrativa laboral, realizada el día 8 de Abril de 2015, al señor JOHN GALVEIZ CARRILLO, administrador de COMUNICACEL, manifestó lo siguiente:

- (...) fue contratada por prestación de servicios de naturaleza civil; (...) No, porque nunca lo llego a firmar; (...) No sabía que estaba embarazada, me entere el día que le dije que ya no se le iba a renovar el contrato (...)

**PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS QUE SE VINCULARON A LA
ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA.**

Se vinculó a la actuación administrativa a la señora DIANA MARIA GRISALES CASTRO, identificada con la cedula de ciudadanía No. 41.942.791 de Armenia propietaria del establecimiento de comercio COMUNICACEL DE ARAUCA con el NIT. No. 41942791-9.

CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO, MODO Y LUGAR

Las presuntas infracciones a la normatividad de Derecho laboral individual, terminación del contrato de trabajo a mujer en estado de embarazo sin la autorización del Ministerio del Trabajo, según relatos de la querellante surgieron por parte de la querellada a partir del mes de

**AUTO No. 288 de 2015
(05 de Agosto)**

junio de 2014, cuando se dio por terminado el contrato de trabajo verbal a la señora SINDY ALEJANDRA ROMERO PUERTA. Presuntamente estas infracciones se han dado en la Empresa COMUNICACEL DE ARAUCA a la presunta omisión en el cumplimiento de la normatividad de Derecho laboral individual, principalmente no tener autorización por partes de este Ministerio para realizar el despido.

ACCIÓN U OMISIÓN QUE GENERA LA ACUSACIÓN ESPECIFICA

El Despacho considera pertinente proferir el presente Auto de imputación de Cargos en virtud de las actuaciones que se expondrán a continuación y que presuntamente se han omitido por parte de la Empresa COMUNICACEL DE ARAUCA con NIT. No. 41942791-9 de propiedad de la señora DIANA MARIA GRISALES CASTRO, identificada con la cedula de ciudadanía No. 41.942.791 de Armenia frente a la ex trabajadora **SINDY ALEJANDRA ROMERO PUERTA**, identificada con la cedula de ciudadanía No. 1.116.789.601 de Arauca.

- **Presunta terminación del contrato de trabajo de mujer en estado de embarazo sin la autorización del Ministerio del Trabajo.**

Conductas que la Empresa reseñada no logro desvirtuar convirtiéndose para este despacho en el fundamento para colegir la posible vulneración de las normas laborales, y ello constituye el soporte para que este despacho proceda a imponer los cargos que en derecho se ajusten.

Esta Coordinación, se pronunciara de acuerdo al material probatorio que obra dentro del expediente; después de haber revisado y estudiado dicho material que obra como prueba dentro del proceso se colige claramente el incumplimiento por parte de la Empresa COMUNICACEL DE ARAUCA con NIT. No. 41942791-9 de propiedad de la señora DIANA MARIA GRISALES CASTRO, identificada con la cedula de ciudadanía No. 41.942.791 de Armenia, en cuanto a la terminación del contrato de trabajo de la señora SINDY ALEJANDRA ROMERO PUERTA que se encontraba en estado de embarazo sin la autorización del Ministerio del Trabajo, cabe resaltar que pese a que la empresa manifestó que su contratación se realizó mediante Contrato de Prestación de Servicios, esto no fue probado, y además fue desvirtuado por la quejosa.

NORMAS PRESUNTAMENTE VIOLADAS:

Constituye objeto de actuación la presunta violación de los siguientes deberes o la incursión de las siguientes prohibiciones por parte del investigado.

- Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, **Modificado por el artículo 2º de la Ley 1468 de 2011.**
- Artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo

**AUTO No. 288 de 2015
(05 de Agosto)**

SANCIONES A IMPONER:

De encontrarse probada la violación de las disposiciones legales citadas, y de producirse incumplimiento a los requerimientos de los funcionarios de este Ministerio, dará lugar a una sanción consistente en una multa hasta cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. (Art. 7º Ley 610 de 2013).

FUNDAMENTOS DE CADA UNO DE LOS CARGOS

CARGO PRIMERO: PRESUNTA OMISION DE LA EMPRESA COMUNICACEL DE ARAUCA, AL CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 239 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, **MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 2º DE LA LEY 1468 DE 2011. ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. MODIFICADO ARTÍCULO 2º LEY 1468 DE 2011.**

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.*
3. *Las trabajadoras de que trata el numeral uno (01) 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 (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.*

Que teniendo en cuenta lo anterior, el despacho de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Arauca considera: Es de aclarar que la maternidad goza de una especial protección del estado y la trabajadora, por el simple hecho del embarazo, obtiene una estabilidad laboral reforzada de origen constitucional, denominado "fuero de maternidad", como la Corte Constitucional lo señaló en Sentencia T-040A de 22 de enero de 2001: En múltiples oportunidades esta corporación se ha pronunciado respecto a la especial protección, que consagra la Constitución a la mujer en estado de embarazo; es así como la jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una "estabilidad laboral reforzada"; asimismo ha indicado, la jurisprudencia que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo.

**AUTO No. 288 de 2015
(05 de Agosto)**

Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, como ya se explicó, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar.

CARGO SEGUNDO: PRESUNTA OMISIÓN AL CUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. ARTICULO 240. 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 del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.*
- 2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran 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.*

Según lo señalado por la querellante, la Empresa investigada presuntamente omitió la obligación contemplada el artículo 240 del Código sustantivo del trabajo que prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, **debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo** o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación.

Se presume que el despido de una mujer se ha efectuado por motivo del embarazo cuando ha tenido lugar durante el periodo de gestación o en el periodo de lactancia. El legislador, en aras de proteger a la mujer durante ese tiempo, estableció que durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto no se puede retirar a una trabajadora sino por justa causa comprobada y siempre que medie una autorización del Inspector del Trabajo. La ausencia de esos requisitos da lugar a la presunción del despido por razón del embarazo o lactancia y ello conlleva a que el mismo sea ineficaz.

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.

**AUTO No. 288 de 2015
(05 de Agosto)**

RESUELVE:

PRIMERO: ORDENAR ABRIR investigación de carácter administrativo sancionatorio en contra de la señora DIANA MARIA GRISALES CASTRO, identificada con la cedula de ciudadanía No. 41.942.791 de Armenia propietaria del establecimiento de comercio COMUNICACEL DE ARAUCA con el NIT. No. 41942791-9, con domicilio en la carrera 16 No. 23-80 del municipio de Arauca (Arauca).

SEGUNDO: FORMULAR CARGOS contra la la señora DIANA MARIA GRISALES CASTRO, identificada con la cedula de ciudadanía No. 41.942.791 de Armenia propietaria del establecimiento de comercio COMUNICACEL DE ARAUCA con el NIT. No. 41942791-9, con domicilio en la carrera 16 No. 23-80 del municipio de Arauca (Arauca). De conformidad con lo señalado en la parte motiva de este proveído.

TERCERO: COMISIONAR, para la instrucción de la presente actuación al Doctor DARWIN CETINA GARCES, Inspector de Trabajo del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de ésta Dirección Territorial.

CUARTO: NOTIFICAR PERSONALMENTE el contenido de esta decisión a los jurídicamente interesados, haciéndole saber en la diligencia que se surta para tal fin, que conforme a lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, dentro de los quince (15) días siguientes a esta diligencia podrá presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretenda hacer valer.

QUINTO: ADVERTIR a los interesados que contra esta decisión no procede recurso alguno.

SEXTO: LIBRAR Las comunicaciones pertinentes.

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Arauca, a los cinco (5) días del mes de agosto de dos mil quince (2015).


SILVIA CAROLINA RAMIREZ VEGA
Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección,
Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliación

Copia	No.
Anexo:	expediente (151) folios. Dos (2) carpetas
Transcriptor.	Darwin Cetina
Elaboró.	Darwin Cetina
Revisó/Aprobó:	Carolina Ramirez.

