

No. Radicado: 08SE2024901575900002531
Fecha: 2024-04-25 02:30:38 pm
Remitente: Sede: D. T. BOYACÁ
Depen: INSPECCIÓN DE SOGAMOSO
Destinatario GERALDINE PEREZ SUPELANO
Anexos: 0 Folios: 2
08SE2024901575900002531

Sogamoso, Colombia, 25 de abril de 2024

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor(a)

GERALDIN PEREZ SUPELANO

Correo electrónico: perezsupelano94@gmail.com

Calle 43 No. 12-232 Casa 32

Sogamoso – Boyacá

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PAGINA WEB O EN LUGAR DE ACCESO AL PUBLICO EN LA INSPECCION DE TRABAJO DE SOGAMOSO, RESOLUCION 076 DE 04/04/2024.

Radicación:05EE2023711500100006471 05/12/2023

Respetada señora, Cordial saludo.

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO Y POR PAGINA WEB a la señora GERALDIN PEREZ SUPELANO**, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 1.057.694.36, de la Resolución 076 de 04/04/2024 proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO DE SOGAMOSO, DARWIN HUXLEY CARRILLO CÁCERES, "Por medio del cual se resuelve una petición de autorización para la terminación del vínculo laboral de la trabajadora en estado de embarazo o lactancia".

En consecuencia, se publica el presenta aviso por un término de cinco (5) días así como también, un anexo que contine una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (8) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante INSPECTOR DE TRABAJO si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante Dirección Territorial de Boyaca si se presenta sólo el recurso de apelación. a los correos electrónicos amaldonador@mintrabajo.gov.co / dtboyaca@mintrabajo.gov.co

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Atentamente,



ANDREA JOHANNA MALDONADO RODRIGUEZ
Auxiliar administrativo
Inspección de Trabajo de Sogamoso

Anexo(s): lo anunciado en ocho(8) folios

Elaboró:

Johanna Maldonado
Auxiliar Administrativo
Inspección de Sogamoso

Revisó:

Johanna Maldonado
Auxiliar Administrativo
Inspección de Sogamoso

Aprobó:

Johanna Maldonado
Auxiliar Administrativo
Inspección de Sogamoso



**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE BOYACA
INSPECCIÓN DE TRABAJO DE SOGAMOSO**

RESOLUCIÓN No. 076
(4 de abril de 2024)

“Por medio del cual se resuelve una petición de autorización para la terminación del vínculo laboral del trabajador en estado de embarazo o lactancia”

EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SOGAMOSO

En ejercicio sus atribuciones legales y en especial las conferidas por el Decreto 4108 de 2011, las Resoluciones No. 3238 del 3 de noviembre de 2021, 3455 del 16 de noviembre de 2021 y 1043 de 29 de marzo de 2022 proferidas por el Ministro de Trabajo.

I. ANTECEDENTES

Que la señora **GINA PAOLA PEREZ ALVAREZ**, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.425.996 de Bogotá, en calidad de Representante Legal de **GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.** con domicilio en el Municipio de Sogamoso, en escrito radicado bajo el No. **05EE2023711500100006471 de fecha 5 de diciembre de 2023**, presenta petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral con justa causa de la señora **GERALDIN PEREZ SUPELANO**, identificada con cédula de ciudadanía número 1.057.594.367 de Sogamoso, quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

Que a través del memorando No. 08SI2023711500100001910 del 6 de diciembre de 2023, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Boyacá, Trasladó para conocimiento y trámite de la Inspección Municipal de Trabajo de Sogamoso la solicitud de **AUTORIZACIÓN PARA TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO O LACTANCIA**; el cual, por reparto correspondió al Inspector de Trabajo y Seguridad Social **DARWIN HUXLEY CARRILLO CÁCERES**.

Que la Coordinación del Grupo Atención al Ciudadano en cabeza del Doctor JHON FREDY QUINTERO VIVAS, traslada a través de memorando No. 08SI2023711500100001910 de fecha 6 de diciembre de 2023 la solicitud enunciada, por tratarse de un asunto de conocimiento propio del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, el cual, por reparto correspondió al Doctor **DARWIN HUXLEY CARRILLO CÁCERES**, con el fin de adelantar el trámite solicitado y las actuaciones necesarias, entre otras, la práctica de pruebas conducentes, pertinentes y útiles correspondientes al trámite administrativo de **AUTORIZACIÓN PARA TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO O LACTANCIA**.

Que en la solicitud la empresa GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S. enuncia como pruebas las siguientes:

1. Contrato de trabajo por obra o labor contratada, celebrado entre GM CONSTRUCCIONES Y GERALDINE PEREZ SUPELANO.
2. Orden de compra número 4515603581, IMPERMEABILIZACION RECEPCION PISCINA BELENCITO.

Continuación de la Resolución No. 076 del 4 de abril de 2024

“Por medio del cual se resuelve una petición de autorización para la terminación del vínculo laboral del trabajador en estado de embarazo o lactancia”

3. Permiso diario de trabajo en las oficinas de laminación, para la señora GERALDIN PEREZ SUPELANO, de fecha 10-07-2023. (se evidencia la ubicación en el nuevo frente de trabajo, en el periodo reseñado).
4. Formato lista de asistencia diaria fecha 10-07-2023, hasta 02 de agosto de 2023. (se evidencia la reubicación en el nuevo frente de trabajo, en el periodo reseñado).
5. Documento respuesta a solicitud, suscrito por la doctora MARIA DEL CARMEN RINCON BOHORQUEZ, Inspectora de trabajo y seguridad social, inspección Municipal de Sogamoso, en el que se certifica la audiencia llevada a cabo el día 25 de julio de 2023.
6. Pantallazo WHATSAPP, de fecha 27 de julio en el que se verifica que la señora GERALDIN PEREZ, remitió proyecto de transacción en formato PDF, de acuerdo a lo acordado en oficina del Ministerio del Trabajo.
7. Pantallazo WHATSAPP, de fecha 03 de agosto en el que se verifica que la Gerente de GM CONSTRUCCIONES, solicita a la señora GERALDIN PEREZ, copia en formato word del proyecto de transacción remitido el día 27 de julio.
8. Copia “DOCUMENTO TRANSACCION LABORAL”, remitido vía Whatsapp por la señora GERALDINE PEREZ, el día 03 de agosto.
9. Copia INCAPACIDAD IPS CLINICA CHIA SOGAMOSO, FECHA 6 AL 7 DE JULIO 2023 (2 DIAS).
10. Permiso diario de trabajo en piscina sede social Belencito, para la señora GERALDIN PEREZ SUPELANO, de fecha 03-08-2023 al 27-08-2023. (se evidencia la reubicación en el nuevo frente de trabajo, en el periodo reseñado).
11. Formato lista de asistencia diaria fecha 03-08-2023 al 27-08-2023. Se evidencia la ubicación en el nuevo frente de trabajo, en el periodo reseñado.
12. Copia INCAPACIDAD HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO FECHA 19 AL 18 DE AGOSTO 2023 (2 DIAS).
13. Copia INCAPACIDAD CLINICA CHIA FECHA 22 AL 24 DE AGOSTO 2023 (3 DIAS).
14. Copia constancia citas médicas, con permiso otorgado por GM CONSTRUCCIONES, a la señora GERALDINE PEREZ, de fechas 02 DE AGOSTO 2023 HORA: 8:30 AM; 03 DE AGOSTO 2023 HORA: 11:30 AM; 08 DE AGOSTO 2023 HORA: 11:20 AM; 14 DE AGOSTO 2023 HORA: 10:30 AM.
15. Bitácora de obra de fecha 28 de agosto de 2023. Se especifican inicio de actividades en altura, incompatibles con recomendaciones médicas a la actividad de la señora GERALDINE PEREZ.
16. Copia de radicado de incapacidad No 0009504672, ante Nueva E.P.S. S.A., de fecha 28 de agosto.
17. Copias informe histórico resumido de pagos aportes planilla seguridad social de GERALDINE PEREZ, efectuados por GM CONSTRUCCIONES, correspondiente a los meses junio, julio, agosto y septiembre de 2023, con cobertura al mes de octubre. Se aclara que el pago correspondiente al mes de octubre con cobertura para noviembre se realiza dentro del plazo estipulado por el decreto 780 de 2016, artículo 3.2.2.1., el cual de acuerdo al Nit de la empresa deberá efectuarse dentro de los primeros 14 días hábiles de cada mes.
18. Certificación de vigencia de afiliación y cobertura al régimen de seguridad social en salud, riesgos laborales, pensiones, de la señora GERALDINE PÉREZ.
19. Copia correo electrónico, 25 octubre, empleada solicita liquidación y pago de prestaciones sociales.
20. Copia correo electrónico 27 de octubre, se le solicita a empleada aclarar sentido de la petición, teniendo en cuenta el cumplimiento de lo pactado por parte de Gm construcciones.
21. Copia correo electrónico 27 de octubre, empleada desconoce el acuerdo entre las partes.
22. Copia correo electrónico 30 de octubre, se le solicita a la empleada acudir a oficina de trabajo, conjuntamente con empleador.
23. Copia correo electrónico 30 de octubre, empleada manifiesta renuencia a asistir ante oficina de trabajo.
24. Fallo de tutela primera instancia, de fecha 19 de septiembre de 2023, proferido por el juzgado segundo Penal Municipal con función de garantías de la ciudad de Sogamoso. (En archivo pdf)
25. Fallo de tutela segunda instancia, de fecha 20 de octubre de 2023, proferido por el juzgado segundo Penal del Circuito de la ciudad de Sogamoso. (En archivo pdf)
26. Copia bitácora de obra fecha 11 de octubre de 2023 en la que consta que el área de trabajo es catalogada como espacios confinados por el departamento de seguridad de ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.
27. Certificado de existencia y representación legal de GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.

A través del Auto No. 004 del 13 de febrero de 2024, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Sogamoso avocó conocimiento de la solicitud de **AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL (...) A TRABAJADORES EN ESTADO DE EMBARAZO**, corrió traslado a la señora **GERALDIN PEREZ SUPELANO** por un término de diez (10) días hábiles para ejercer su derecho de defensa y, ordenó comunicar a las partes e intervinientes sobre lo resuelto.

Mediante correo electrónico remitido a través del buzón institucional dcarrillo@mintrabajo.gov.co, el 21 de febrero de 2024 con oficio No. 08SE2024901575900000966 se informa al representante legal de la empresa GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S., el inicio del trámite de autorización de despido de la señora GERALDIN PEREZ SUPELANO, como consta en el certificado de comunicación electrónica No. 117893 expedido por la empresa 4-72.

Mediante correo electrónico remitido a través del buzón institucional dcarrillo@mintrabajo.gov.co, el 21 de febrero de 2024 con oficio No. 08SE2024901575900000968, se informa al trabajador GERALDIN PEREZ SUPELANO, que esta cartera ministerial recibió petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral de trabajador en estado de embarazo, como consta en el certificado de comunicación electrónica No. 117974 expedido por la empresa 4-72, poniéndole en conocimiento el Auto No. 004 del 13 de febrero de 2024, en donde se avoca conocimiento y se inicia la actuación administrativa por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Sogamoso, y se le otorga el término de diez (10) días hábiles, contados a partir del recibido de la comunicación para que manifieste lo que considerara pertinente frente a la misma, indicándole que la radicación de documentos debe efectuarse por el correo institucional amaldonador@mintrabajo.gov.co.

Que vencido el termino de traslado otorgado en el Auto No. 004 del 13 de febrero de 2024, el trabajador sobre el cual se solicita la autorización de terminación del vínculo contractual guardó silencio.

II. HECHOS

La empresa GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S. en su solicitud refirió como hechos los siguientes:

(...) 1. El 07 de Junio de 2023 las partes suscribieron un contrato de trabajo por obra o labor contratada, cuyo objeto fue prestar labores por parte de la señora Geraldine Pérez, como ANALISTA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, de acuerdo con las funciones, responsabilidades y obligaciones especiales definidas en cuerpo del contrato, para el desarrollo de la orden de servicio suscrita entre GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S., Y LA EMPRESA ACERIAS PAZ DE RIO S.A., cuyo objeto consistió en la IMPERMEABILIZACIÓN RECEPCION PISCINA BELENCITO.

2. Que la ejecución física de los trabajos objeto de la orden Número 4515603581 suscrita entre ACERIAS PAZ DE RIO S.A. Y GM CONSTRUCCIONES S.A.S., cuyo objeto consistió en la IMPERMEABILIZACIÓN RECEPCION PISCINA BELENCITO, terminó el día 07 de julio de 2023.

3. Que el día 07 de julio de 2023, la señora Geraldine Pérez, culminó la labor para la cual fue contratada, es decir analista de seguridad, en la ejecución de la orden de trabajo ejecución física de los trabajos objeto de la orden Numero 4515603581 suscrita entre ACERIAS PAZ DE RIO S.A. Y GM CONSTRUCCIONES S.A.S., cuyo objeto consistió en la IMPERMEABILIZACIÓN RECEPCION PISCINA BELENCITO.

4. Que el día 07 de julio de 2023, la Empleada, comunica a través de la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo de GM CONSTRUCCIONES, su estado de embarazo. Es decir, para la fecha en que se comunicó el estado de embarazo de la Empleada, se había culminado

con la ejecución de los trabajos objeto de IMPERMEABILIZACIÓN RECEPCION PISCINA BELENCITO, para la cual fue contratada la señora GERALDINE PEREZ.

5. Que, pese a lo anterior, el Empleador por intermedio de la suscrita, efectuó propuesta de acuerdo para la protección de los derechos a la seguridad social, de la trabajadora y su hijo en gestación, para lo cual se solicitó a la Empleada acudir ante la oficina del ministerio del trabajo de la ciudad de Sogamoso, con el fin de salvaguardar la legalidad del acuerdo.

6. El 25 de Julio de 2023, a las 8:30 a.m, acudimos a la oficina de trabajo, GINA PAOLA PEREZ ALVAREZ C.C 52.425.996 GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL del Empleador, CLAUDIA TERESA MÁRQUEZ NIÑO C.C 46.373.297 COORDINADOR ADMINISTRATIVO GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.; GERALDINE PEREZ SUPELANO., su señor esposo ó compañero permanente y su abogado LUIS GERMAN PEÑA GARCIA.

7. Luego de exponer las partes cada una de sus pretensiones, en presencia de la Doctora María del Carmen Rincón, inspectora Oficina de trabajo Sogamoso, se llegó a un acuerdo entre la trabajadora GERALDINE PEREZ y GM CONSTRUCCIONES, según el cual, se extendería el contrato de trabajo, de acuerdo a nuevas condiciones, a saber: 1. Se re ubicaría a la Empleada, en zonas de trabajo de acuerdo a las ordenes de compra y/o contratos, que fueran asignadas al Empleador siempre y cuando, no vulnerara o pusiera en riesgo su estado de salud y el de su hijo en gestación, atendiendo las recomendaciones expedidas por el médico tratante. 2. En caso que las condiciones de trabajo no fueran compatibles con su condición, se le pagaría únicamente la seguridad social con el mismo salario base de cotización, hasta un día siguiente al cumplimiento de la licencia de maternidad, a lo cual las partes estuvimos en común acuerdo. Según lo descrito, se acordó firmar un documento donde indicara lo acordado, el cual sería realizado por parte del señor LUIS GERMAN PEÑA GARCIA, abogado de la trabajadora GERALDINE PEREZ SUPELANO.

8. La señora Perez, via whatsapp, remitió borrador de documento de transacción, el cual fue elaborado con la supervisión del profesional abogado de confianza de la señora GERALDINE PEREZ, documento en el cual se plasman algunos de los acuerdos pactados por las partes ante la inspectora del Ministerio de Trabajo en la ciudad de Sogamoso.

9. Que GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S., para los meses de julio y agosto desarrollaba actividades propias de su objeto al interior de las instalaciones de ACERIAS PAZ DEL RIO S.A., es necesario verificar que las condiciones de seguridad y salud laboral, pongan en riesgo la salud de la gestante y de su hijo, de acuerdo con las recomendaciones médicas allegadas por la trabajadora.

10. Que en cumplimiento al acuerdo plasmado en el documento remitido por la señora Geraldine Pérez, GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S., adelantó las actuaciones administrativas correspondientes para ubicar a la Empleada en un frente de trabajo, en el cual pudiera desempeñar sus labores teniendo en cuenta su condición de embarazada; así, luego de evaluar las opciones de acuerdo con los dos frentes de trabajos que para el momento tenía GM CONSTRUCCIONES, a saber, ADECUACION DE TALLERES SINTER y ADECUACION DE OFICINAS LAMINACION, se optó por ubicar a la señora GERALDINE PEREZ en la ejecución de la ADECUACION DE OFICINAS LAMINACION.

11. El día 10 de julio de 2023, se re ubica a la Trabajadora en el frente de trabajo ADECUACION DE OFICINAS LAMINACION, desarrollando actividades como analista de seguridad y salud en el trabajo, hasta el día 02 de Agosto de 2023.

11. (sic) El día 03 de agosto, por petición verbal de la Empleada, es re ubicada en un nuevo frente de trabajo desarrollado por GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S., en ejecución de la orden de servicio firmada con ACERIAS PAZ DE RIO, cuyo objeto consistió en

Continuación de la Resolución No. 076 del 4 de abril de 2024

“Por medio del cual se resuelve una petición de autorización para la terminación del vínculo laboral del trabajador en estado de embarazo o lactancia”

la ADECUACION PISOS PERIMETRALES PISCINA SEDE SOCIAL BELENCITO, donde adelantó labores hasta el día 27 de agosto de 2023, fecha en la cual se le comunica verbalmente la necesidad de suspender su desempeño en obra, como consecuencia del inicio de actividades críticas, referidas a trabajos en altura, los que son incompatibles con las condiciones de su embarazo, de acuerdo con las prescripciones del medico tratante, allegadas por la Empleada.

A continuación se detalla en tabla las acciones adoptadas por GM CONSTRUCCIONES, en cumplimiento al acuerdo entre las partes, ante la oficina de trabajo.

FRENTE DE TRABAJO	PERIODO DE EJECUCION CONTRATO	PERIODO DE DESEMPEÑO DE LA TRABAJADORA	MOTIVO DE REUBICACION A OTRO FRENTE O SUSPENSION DE ACTIVIDADES	FECHA DE INCAPACIDADES	PAGOS INCAPACIDADES	FECHAS PERMISOS LABORALES CITAS MEDICAS
IMPER. RECEPCION PISCINA	7 DE JUNIO AL 9 JULIO 2023	07 DE JUNIO AL 9 DE JULIO 2023	1. TERMINACION DE ACTIVIDADES DE OBRA 2. ACUERDO ENTRE LAS PARTES PARA PROTEGER LOS DERECHOS DE LA TRABAJADORA	1. FECHA 6 AL 7 DE JULIO 2023 (2 DIAS), SEGÚN INCAPACIDAD IPS CLINICA CHIA SOGAMOSO	PAGADA POR GM CONSTRUCCIONES A LA ACCIONANTE, COMO SE EVIDENCIA EN SOPORTE PAGO NOMINA	
ADECUACION OFICINAS LAMINACION	15 DE ABRIL AL 2 DE AGOSTO DE 2023	10 DE JULIO AL 2 DE AGOSTO 2023	1. ACUERDO ENTRE LAS PARTES PARA PROTEGER LOS DERECHOS DE LA TRABAJADORA 2. SOLICITUD DE LA TRABAJADORA			1. FECHA 02 DE AGOSTO 2023 HORA: 8:30 AM.
PISOS PERIMETRALES PISCINA SEDE SOCIAL	3 DE AGOSTO A 10 OCTUBRE DE 2023	3 AL 27 DE AGOSTO DE 2023	1. EN DESARROLLO AL ACUERDO ENTRE LAS PARTES, SE LE INFORMA A LA TRABAJADORA VERBALMENTE LA IMPOSIBILIDAD DE CONTINUAR CON LA EJECUCION DE SUS LABORES, POR CUANTO SE INICIAN ACTIVIDADES CRITICAS (TRABAJO EN ALTURAS), QUE SON INCOMPATIBLES CON SU CONDICION, DIAGNOSTICO Y RECOMENDACIONES MEDICAS.	1. FECHA 19 AL 18 DE AGOSTO 2023 (2 DIAS), SEGÚN INCAPACIDAD HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO 2. FECHA 22 AL 24 DE AGOSTO 2023 (3 DIAS) SEGUN INCAPACIDAD CLINICA CHIA	1. PAGADA POR GM CONSTRUCCIONES A LA ACCIONANTE, COMO SE EVIDENCIA EN SOPORTE PAGO NOMINA 2. RADICADA ANTE EPS NUEVA EPS, POR GM CONSTRUCCIONES Y PAGADA A LA ACCIONANTE, COMO SE EVIDENCIA EN SOPORTE PAGO NOMINA	1. FECHA 03 DE AGOSTO 2023 HORA: 11:30 AM. 2. FECHA 08 DE AGOSTO 2023 HORA: 11:20 AM 3. FECHA 14 DE AGOSTO 2023 HORA: 10:30 AM

NOTAS: Las acciones tomadas por parte de GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S. en favor de la Empleada, se realizan previo ubicación de personal operativo y administrativo correspondiente. Las actividades que desarrolla GM CONSTRUCCIONES a partir del 27 de agosto de 2023, son incompatibles con las condiciones de salud de la señora Pérez, razón por la cual no es posible su re ubicación.

12. El día 05 de septiembre, el Empleador es notificado de Acción de tutela interpuesta por la señora Pérez, en la cual argumenta supuestos incumplimientos de obligaciones laborales por parte del empleador, como fundamento de su petición de amparo a sus derechos a la vida y salud, entre otros.

13. El día 20 de septiembre, el juzgado segundo Penal Municipal con función de garantías de la ciudad de Sogamoso, profirió fallo de primera instancia, dentro del procedimiento de tutela adelantado por la señora Pérez, el cual se decide, NEGAR por IMPROCEDENTE el amparo respecto de los derechos invocados, conforme se indicó en esta providencia.

14. La señora Pérez, impugna el fallo de primera instancia, el día 21 de septiembre, solicitud que fue resuelta por el Juzgado Primero Penal del Circuito de la ciudad de Sogamoso, mediante fallo de segunda instancia fechado el 20 de octubre de 2023, confirmando la decisión de Primera instancia.

15. El día 25 de octubre, mediante correo electrónico, la señora Geraldine Pérez, solicita a GM CONSTRUCCIONES, el pago correspondiente a la liquidación de sus prestaciones sociales, desde el día 07 de Junio al 31 de agosto de 2023.

16. El día 27 de octubre de 2023, la suscrita, en representación de GM CONSTRUCCIONES, responde vía correo electrónico a la señora Geraldine Pérez, solicitándole aclare su petición,

teniendo en cuenta el cumplimiento por parte de GM CONSTRUCCIONES de lo pactado entre las partes.

17. El mismo día, la señora Geraldine Pérez responde el correo electrónico, manifestando que desconoce el acuerdo, por cuanto el documento no se firmo, aduciendo además, la SUPESTA TERMINACION UNILATERAL VERBAL DEL CONTRATO LABORAL POR PARTE DE GM CONSTRUCCIONES EL DIA 31 DE AGOSTO.

18. Que hasta esta fecha, 27 de octubre de 2023, la señora Geraldine Pérez no había manifestado desconocer el acuerdo alcanzado entre las partes, y que fue cumplido de buena fe por parte de GM CONSTRUCCIONES.

19. En respuesta a esta comunicación, el 30 de octubre, GM CONSTRUCCIONES, solicita a la señora Geraldine Pérez, acudir conjuntamente a la oficina de trabajo de la ciudad de Sogamoso, con el fin de aclarar su petición.

20. En la misma fecha la señora Pérez, responde que no tiene el deber de presentarse a la oficina de trabajo, reiterando su petición de pago de liquidación, solicitando que se consigne el valor correspondiente a su cuenta de nómina, o en depósito judicial.

21. Que la señora Pérez manifiesta requerir el valor de las prestaciones sociales correspondientes.

22. Que desde el 27 de agosto de los corrientes, las actividades de obra desarrolladas por GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS, se han adelantado en condiciones CRITICAS DE TRABAJO EN ALTURAS Y/O ESPACIOS CONFINADOS, situación que impide el desempeño laboral de la señora Pérez como analista de seguridad y salud en el trabajo, en los frentes de obra, según acuerdo entre las partes, en concordancia con las prescripciones medicas presentadas por ella misma. De esta situación se ha comunicado a la Señora Pérez, de manera verbal y mediante correos de fecha 27 de octubre de 2023.

23. Que al día de la presentación de este escrito, subsisten las condiciones críticas de trabajo (trabajo en alturas, y trabajo bajo espacios confinados), en los frentes de obra que adelanta GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.

24. Que a la fecha de la presentación de este escrito, GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS, HA CUMPLIDO CON LA TOTALIDAD DE LOS PAGOS DE SEGURIDAD SOCIAL QUE GARANTIZAN LA ATENCION DE LA EMPLEADA DURANTE EL PERIODO DE GESTACION, ASI COMO EL PAGO DE LA RESPECTIVA LICENCIA DE MATERNIDAD.

25. Que a la fecha de la presentación de este escrito, GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS, HA CUMPLIDO CON LA TOTALIDAD DE LOS PAGOS DE NOMINA DE LOS PERIODOS EFECTIVAMENTE TRABAJADOS POR LA SEÑORA PEREZ, EN LOS FRENTES DE OBRA QUE ASEGURABAN CONDICIONES DE TRABAJO COMPATIBLES CON SU CONDICION DE GESTANTE, DE ACUERDO CON LO PACTADO POR LAS PARTES.

26. Que de acuerdo con lo expuesto, se determina con claridad que no subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral entre GM CONSTRUCCIONES Y GERALDINE PEREZ, por cuanto, en primer lugar, las actividades objeto del contrato laboral por obra o labor contratada, finalizaron el día 07 de julio de 2023, de manera concomitante a la terminación de las obras ejecutadas por GM CONSTRUCCIONES para ACERIAS PAZ DE RIO, consistentes en IMPERMEABILIZACIÓN RECEPCION PISCINA BELENCITO.

27. Que las circunstancias de seguridad y salud laboral, en que se desarrollan las obras objeto de los contratos ejecutados por GM CONSTRUCCIONES, no permiten el desempeño de la

señora Pérez, en similares condiciones a las que originaron su vinculación, más aún si se considera las prescripciones y restricciones médicas, referentes a su estado de gestación, que fueron allegadas por parte de la señora Pérez.

28. Que GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIA, SEGUIRA CUMPLIENDO, CON EL PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA SEÑORA GERALDINE PEREZ, con el fin de asegurar la atención en salud durante el periodo de gestación, así como el pago de la licencia de maternidad post parto.

29. Que el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo podrá terminar por cualquiera de las siguientes causales: Muerte del trabajador; 2. Mutuo consentimiento; 3. Expiración del plazo fijo pactado; 4. Terminación de la obra o labor contratada.

30. Que la Honorable Corte Constitucional en sentencia SU 075 DE 2018, determino las condiciones y requisitos que deberán cumplirse para la terminación del contrato de obra o labor contratada, cuando la trabajadora se encuentre cobijada por el fuero de estabilidad reforzada por embarazo; señalando que en tal evento, deberá el empleador acudir ante el inspector de trabajo, para que una vez este examine las condiciones objetivas que dieron origen al contrato laboral, determine si las mismas subsisten, o por el contrario, no se encuentran vigentes, caso en el cual deberá reconocer la terminación de la relación laboral, salvaguardando los derechos a la seguridad social de la empleada. (...)

III. PRETENSIONES

La pretensión hecha por la empresa **GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.**, a través de su representante legal señora GINA PAOLA PEREZ ALVAREZ, es solicitar el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo de la señora **GERALDIN PEREZ SUPELANO**, fundamentada en la existencia de las causales objetivas de expiración del plazo fijo pactado y la finalización de la obra o labor para la que fue contratada la trabajadora.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACION

La empresa **GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.** adjunta como parte de la petición:

1. Contrato de trabajo por obra o labor contratada, celebrado entre GM CONSTRUCCIONES Y GERALDINE PEREZ SUPELANO.
2. Orden de compra número 4515603581, IMPERMEABILIZACION RECEPCION PISCINA BELENCITO.
3. Permiso diario de trabajo en las oficinas de laminación, para la señora GERALDIN PEREZ SUPELANO, de fecha 10-07-2023. (se evidencia la ubicación en el nuevo frente de trabajo, en el periodo reseñado).
4. Formato lista de asistencia diaria fecha 10-07-2023, hasta 02 de agosto de 2023. (se evidencia la re ubicación en el nuevo frente de trabajo, en el periodo reseñado).
5. Documento respuesta a solicitud, suscrito por la doctora MARIA DEL CARMEN RINCON BOHORQUEZ, Inspectora de trabajo y seguridad social, inspección Municipal de Sogamoso, en el que se certifica la audiencia llevada a cabo el día 25 de julio de 2023.
6. Pantallazo WHATSAPP, de fecha 27 de julio en el que se verifica que la señora GERALDIN PEREZ , remitió proyecto de transacción en formato PDF, de acuerdo a lo acordado en oficina del Ministerio del Trabajo.
7. Pantallazo WHATSAPP, de fecha 03 de agosto en el que se verifica que la Gerente de GM CONSTRUCCIONES, solicita a la señora GERALDIN PEREZ, copia en formato word del proyecto de transacción remitido el día 27 de julio.
8. Copia “DOCUMENTO TRANSACCION LABORAL”, remitido vía Whatsapp por la señora GERALDINE PEREZ, el día 03 de agosto.

9. Copia INCAPACIDAD IPS CLINICA CHIA SOGAMOSO, FECHA 6 AL 7 DE JULIO 2023 (2 DIAS).
10. Permiso diario de trabajo en piscina sede social Belencito, para la señora GERALDIN PEREZ SUPELANO, de fecha 03-08-2023 al 27-08-2023. (se evidencia la reubicación en el nuevo frente de trabajo, en el periodo reseñado).
11. Formato lista de asistencia diaria fecha 03-08-2023 al 27-08-2023. Se evidencia la ubicación en el nuevo frente de trabajo, en el periodo reseñado.
12. Copia INCAPACIDAD HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO FECHA 19 AL 18 DE AGOSTO 2023 (2 DIAS).
13. Copia INCAPACIDAD CLINICA CHIA FECHA 22 AL 24 DE AGOSTO 2023 (3 DIAS).
14. Copia constancia citas médicas, con permiso otorgado por GM CONSTRUCCIONES, a la señora GERALDINE PEREZ, de fechas 02 DE AGOSTO 2023 HORA: 8:30 AM; 03 DE AGOSTO 2023 HORA: 11:30 AM; 08 DE AGOSTO 2023 HORA: 11:20 AM; 14 DE AGOSTO 2023 HORA: 10:30 AM.
15. Bitácora de obra de fecha 28 de agosto de 2023. Se especifican inicio de actividades en altura, incompatibles con recomendaciones médicas a la actividad de la señora GERALDINE PEREZ.
16. Copia de radicado de incapacidad No 0009504672, ante Nueva E.P.S. S.A., de fecha 28 de agosto.
17. Copias informe histórico resumido de pagos aportes planilla seguridad social de GERALDINE PEREZ, efectuados por GM CONSTRUCCIONES, correspondiente a los meses junio, julio, agosto y septiembre de 2023, con cobertura al mes de octubre. Se aclara que el pago correspondiente al mes de octubre con cobertura para noviembre, se realiza dentro del plazo estipulado por el decreto 780 de 2016, artículo 3.2.2.1., el cual de acuerdo al Nit de la empresa deberá efectuarse dentro de los primeros 14 días hábiles de cada mes.
18. Certificación de vigencia de afiliación y cobertura al régimen de seguridad social en salud, riesgos laborales, pensiones, de la señora GERALDINE PÉREZ.
19. Copia correo electrónico, 25 octubre, empleada solicita liquidación y pago de prestaciones sociales.
20. Copia correo electrónico 27 de octubre, se le solicita a empleada aclarar sentido de la petición, teniendo en cuenta el cumplimiento de lo pactado por parte de Gm construcciones.
21. Copia correo electrónico 27 de octubre, empleada desconoce el acuerdo entre las partes.
22. Copia correo electrónico 30 de octubre, se le solicita a la empleada acudir a oficina de trabajo, conjuntamente con empleador.
23. Copia correo electrónico 30 de octubre, empleada manifiesta renuencia a asistir ante oficina de trabajo.
24. Fallo de tutela primera instancia, de fecha 19 de septiembre de 2023, proferido por el juzgado segundo Penal Municipal con función de garantías de la ciudad de Sogamoso. (En archivo pdf)
25. Fallo de tutela segunda instancia, de fecha 20 de octubre de 2023, proferido por el juzgado segundo Penal del Circuito de la ciudad de Sogamoso. (En archivo pdf)
26. Copia bitácora de obra fecha 11 de octubre de 2023 en la que consta que el área de trabajo es catalogada como espacios confinados por el departamento de seguridad de ACERIAS PAZ DEL RIO S.A.
27. Certificado de existencia y representación legal de GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.

V. COMPETENCIA DEL MINISTERIO

Está circunscrita en las normas que a continuación se señalan:

“(…) ARTÍCULO 239 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (CST). PROHIBICIÓN DE DESPIDO.

Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

ARTICULO 240. DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (CST). 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. (Artículo 63 subrogado por el Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965.) Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

Que en concordancia con el artículo séptimo numeral 30 de la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, que asigna al inspector de trabajo, entre otras las siguientes funciones:

“(...) Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo. (...)”.

VI. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS

Conforme lo establece el artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo, el Ministerio de Trabajo, a través de los Inspectores de Trabajo, es competente para conocer de las solicitudes de autorización para la terminación del contrato de trabajo de una trabajadora en estado de embarazo, los tres meses posteriores al parto o aborto, el que solo podrá basarse en alguna o algunas de las causales para dar por terminados los contratos de trabajo con justa causa contempladas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, la cual debe ser indicada en forma concreta por el empleador.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 13, prevé una protección especial a un cierto grupo de persona dada sus características particulares de indefensión y vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

De igual forma, el artículo 43 de la Carta Política, no obstante, señala la igualdad existente entre el hombre y la mujer, consagra a favor de ésta cuando se encuentra en estado de maternidad, una protección reforzada el indicar que *“... durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviese desempleada o desamparada”.*

Siguiendo uno de los principios constitucionales que orientan las relaciones laborales, es precisamente la estabilidad laboral como garantía en nuestro Estado Social de Derecho, cuya finalidad es garantizar los derechos inalienables de la persona, en especial la defensa a la mujer en embarazo particularmente en relación con su estabilidad laboral, al consagrar en su artículo 53 de los principios mínimos fundamentales que se deban regir las relaciones laborales, los cuales son:

*“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo**; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad” (Subrayado fuera de texto).*

En reiteradas jurisprudencias la Cortes Constitucional ha dado aplicación de los referentes internacionales y de la protección constitucional a la mujer, otorgando una estabilidad laboral reforzada que conlleva *“la prohibición de ser despedida por razón del mismo por ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 de la Carta y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer”.*

En conclusión, el fuero de maternidad debe garantizarse y el empleador en ninguna circunstancia podrá despedir o no renovar el contrato laboral, sin importar su modalidad, a una mujer que esté embarazada, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia pues ello constituye una práctica abiertamente desconocedora del derecho fundamental a la estabilidad laboral de la mujer embarazada y en el periodo de lactancia.

Sobre este punto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 17193 del 10 de julio de 2002, estableció que:

(...) Principio de la carga de la prueba y su aplicación en la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad.

Se precisa que, si el despido ocurre entre los tres primeros meses posteriores al parto, corresponde al empleador desvirtuar la presunción de que el mismo no se dio en razón a su condición, pero si la desvinculación se presenta en el trimestre siguiente, atañe a la demandante acreditar el móvil del despido. desde luego lo anterior no significa que, durante los tres meses siguientes hasta completar los seis meses de lactancia, la trabajadora quede desprotegida en su estabilidad laboral especial. lo que sucede es que en estos tres últimos meses tampoco puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia empero, en este lapso final le corresponde la carga de la prueba a ella de acreditar que ese fue el móvil del despido, a diferencia de la época del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto, que es cuando opera la presunción legal de que la terminación del contrato fue inspirada en el protervo motivo del embarazo o la maternidad o la lactancia. de manera, que si bien hasta los seis meses después del parto existe la garantía especial de protección a la estabilidad en el empleo relacionada con el embarazo, la maternidad y la lactancia hay dos periodos claramente delimitados en la ley: i) hasta los tres meses posteriores al parto, como lo pregona nitidamente el artículo 239 del c.s.t. y ii) por fuera de los descansos o enfermedad por maternidad hasta los seis meses posteriores al parto, con la aclaración de que en ésta segunda hipótesis la carga de la motivación del despido se revierte, tornándose exigente en el sentido de que es quien afirma haber sido despedida por esa censurable razón a quien incumbe demostrarlo. (...)”.

Por otro lado, la sala laboral de las altas Cortes ha establecido, que se debe precisar que el cargo que se le endilga al trabajador o trabajadora debe ser debidamente sustentado por el empleador, y que se enmarque entre la causal que determine la justa causa, como en el presente caso, los numerales 2, 6, 9, 10, 11, 13 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Así mismo es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado:

(...) La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del Estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor. (...). (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

(...) ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. (...) Dichos funcionarios – del Ministerio del Trabajo - 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. (...)”.

Así mismo en caso de existir alguna vulneración a las normas laborales por parte de los empleadores, la Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, faculta a esta cartera Ministerial para ejercer Prevención, Inspección, Vigilancia y Control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes.

De las anteriores normas, se desprende la consolidación del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora en estado de embarazo, por cuanto se entiende que la protección de un trabajador en estado de vulnerabilidad, debe responder a criterios de dignidad, compensación, solidaridad y está orientado a servir como espacio de protección y reivindicación social, concluyendo que todos estos trabajadores, en cualquier tipo de relación laboral en la que se encuentren, son sujetos del fuero de estabilidad laboral reforzada, se trata de trabajadores que deben ser destinatarios de un espacio de protección por parte del empleador y del Estado, tanto de sus necesidades personales como de su núcleo familiar, así como su derecho fundamental a recibir, por el tiempo que sea necesario, la atención básica en salud.

VII. CASO CONCRETO

Una vez analizados los anteriores argumentos, este Ministerio, entra a conocer de la solicitud impetrada y a decidir de fondo sobre la misma.

A la luz de los criterios desplegados en precedencia a título del suscrito está constatar de una parte, si se presentan las justas causas manifestadas por la señora **GINA PAOLA PEREZ ALVAREZ**, identificada con cedula de ciudadanía No. 52.425.996 de Bogotá, Representante Legal de **GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.**, y de otra, se le hayan garantizado a la trabajadora los derechos constitucionales al debido proceso, a la defensa y contradicción.

Teniendo en cuenta los fundamentos de la solicitud presentada por la empresa **GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.**, el ministerio en aplicación al procedimiento administrativo general, el debido proceso y el derecho a la defensa, a través de correo electrónico remitido del buzón institucional dcarrillo@mintrabajo.gov.co, el 21 de febrero de 2024 con oficio No. 08SE202490157590000968, se informa al trabajador **GERALDIN PEREZ SUPELANO**, que se recibió petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral de trabajador en estado de embarazo o lactancia, poniéndole en conocimiento el Auto No. 004 del 13 de febrero de 2024, en donde se avoca conocimiento y se inicia la actuación administrativa por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Sogamoso, y se le otorga el término de diez (10) días hábiles, contados a partir del recibido de la comunicación para que manifieste lo que considerara pertinente frente a la misma. No obstante, la trabajadora no hizo manifestación alguna.

Con base en la información suministrada por el empleador, se presume que la señora GERALDIN PEREZ SUPELANO se encuentra en licencia de maternidad.

En consecuencia, y con el fin de brindar una protección de mayor alcance a los derechos fundamentales de las mujeres en embarazo o en lactancia, y de realizar una interpretación más garantista y acorde con los principios constitucionales y las normas internacionales de los tratados de derechos humanos suscritos por Colombia, la Corte concluyó:

“Si la trabajadora quedó embarazada durante la vigencia del contrato y prueba mediante certificado médico que ello fue así –cualquiera que sea la modalidad de contrato mediante el cual se encuentre vinculada laboralmente la mujer gestante-, el empleador debe reconocerle las prestaciones económicas y en salud que tal protección comprende en consonancia con lo dispuesto por la Constitución y por los instrumentos internacionales de derechos humanos.”

En ese sentido, ha explicado la Corporación que, aunque por la naturaleza jurídica de los contratos a término fijo o de obra o labor, se prevé una terminación cierta, que normalmente reduciría el alcance de la estabilidad del empleado, cuando se trata de una mujer en estado de embarazo se debe aplicar el criterio de la Corte en el sentido de que sólo el vencimiento del plazo inicialmente pactado, o el simple hecho de una supuesta terminación de la obra o labor contratada, no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato. Con fundamento en los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

En consecuencia y luego de los anteriores considerandos, es de proceder ahondar en el estudio del trámite que nos ocupa.

De las pruebas aportadas al presente trámite, y de las manifestaciones del solicitante, se evidencia que la señora GERALDIN PEREZ SUPELANO se encuentra dentro de los parámetros que la normatividad colombiana señala para amparar con el fuero de estabilidad reforzada que el artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo señala, y, que la constitución nacional y los pronunciamientos que las altas cortes han determinado para el caso de las trabajadoras en situación de maternidad o licencia.

El despacho entrará a estudiar la causal de terminación del contrato que aduce ser probada por el empleador, puesto que, tal y como lo afirma la misma Corte Constitucional, el fuero para trabajadoras en situación de maternidad no es absoluto; si el empleador prueba que existe una justa causa probada de terminación del contrato de trabajo, es dable la autorización respectiva.

En primera instancia es importante destacar que el empleador soporta su solicitud de terminación del vínculo laboral con la siguiente argumentación:

(...) 7. Luego de exponer las partes cada una de sus pretensiones, en presencia de la Doctora María del Carmen Rincón, inspectora Oficina de trabajo Sogamoso, se llegó a un acuerdo entre la trabajadora GERALDINE PEREZ y GM CONSTRUCCIONES, según el cual, se extendería el contrato de trabajo, de acuerdo a nuevas condiciones, a saber: 1. Se re ubicaría a la Empleada, en zonas de trabajo de acuerdo a las ordenes de compra y/o contratos, que fueran asignadas al Empleador siempre y cuando, no vulnerara o pusiera en riesgo su estado de salud y el de su hijo en gestación, atendiendo las recomendaciones expedidas por el médico tratante. 2. En caso que las condiciones de trabajo no fueran compatibles con su condición, se le pagaría únicamente la seguridad social con el mismo salario base de cotización, hasta un día siguiente al cumplimiento de la licencia de maternidad, a lo cual las partes estuvimos en común acuerdo. Según lo descrito, se acordó firmar un documento donde indicara lo acordado, el cual sería realizado por parte del señor LUIS GERMAN PEÑA GARCIA, abogado de la trabajadora GERALDINE PEREZ SUPELANO.

(...)

22. Que desde el 27 de agosto de los corrientes, las actividades de obra desarrolladas por GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS, se han adelantado en condiciones CRITICAS DE TRABAJO EN ALTURAS Y/O ESPACIOS CONFINADOS, situación que impide el desempeño laboral de la señora Pérez como analista de seguridad y salud en el trabajo, en los frentes de obra, según acuerdo entre las partes, en concordancia con las prescripciones medicas presentadas por ella misma. De esta situación se ha comunicado a la Señora Pérez, de manera verbal y mediante correos de fecha 27 de octubre de 2023.

23. Que al día de la presentación de este escrito, subsisten las condiciones críticas de trabajo (trabajo en alturas, y trabajo bajo espacios confinados), en los frentes de obra que adelanta GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.

24. Que a la fecha de la presentación de este escrito, GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS, HA CUMPLIDO CON LA TOTALIDAD DE LOS PAGOS DE SEGURIDAD SOCIAL QUE GARANTIZAN LA ATENCION DE LA EMPLEADA DURANTE EL PERIODO DE GESTACION, ASI COMO EL PAGO DE LA RESPECTIVA LICENCIA DE MATERNIDAD.

25. Que a la fecha de la presentación de este escrito, GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS, HA CUMPLIDO CON LA TOTALIDAD DE LOS PAGOS DE NOMINA DE LOS PERIODOS EFECTIVAMENTE TRABAJADOS POR LA SEÑORA PEREZ, EN LOS FRENTES DE OBRA QUE ASEGURABAN CONDICIONES DE TRABAJO COMPATIBLES CON SU CONDICION DE GESTANTE, DE ACUERDO CON LO PACTADO POR LAS PARTES.

26. Que de acuerdo con lo expuesto, se determina con claridad que no subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral entre GM CONSTRUCCIONES Y GERALDINE PEREZ, por cuanto, en primer lugar, las actividades objeto del contrato laboral por obra o labor contratada, finalizaron el día 07 de julio de 2023, de manera concomitante a la terminación de las obras ejecutadas por GM CONSTRUCCIONES para ACERIAS PAZ DE RIO, consistentes en IMPERMEABILIZACIÓN RECEPCION PISCINA BELENCITO.

27. Que las circunstancias de seguridad y salud laboral, en que se desarrollan las obras objeto de los contratos ejecutados por GM CONSTRUCCIONES, no permiten el desempeño de la señora Pérez, en similares condiciones a las que originaron su vinculación, más aún si se considera las prescripciones y restricciones médicas, referentes a su estado de gestación, que fueron allegadas por parte de la señora Pérez.

28. Que GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIA, SEGUIRA CUMPLIENDO, CON EL PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA SEÑORA GERALDINE PEREZ, con el fin de asegurar la atención en salud durante el periodo de gestación, así como el pago de la licencia de maternidad post parto.

29. Que el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo podrá terminar por cualquiera de las siguientes causales: Muerte del trabajador; 2. Mutuo consentimiento; 3. Expiración del plazo fijo pactado; 4. Terminación de la obra o labor contratada.

30. Que la Honorable Corte Constitucional en sentencia SU 075 DE 2018, determino las condiciones y requisitos que deberán cumplirse para la terminación del contrato de obra o labor contratada, cuando la trabajadora se encuentre cobijada por el fuero de estabilidad reforzada por embarazo; señalando que en tal evento, deberá el empleador acudir ante el inspector de trabajo, para que una vez este examine las condiciones objetivas que dieron origen al contrato laboral, determine si las mismas subsisten, o por el contrario, no se encuentran vigentes, caso en el cual deberá reconocer la terminación de la relación laboral, salvaguardando los derechos a la seguridad social de la empleada. (...).”

En primer término, es necesario hacer el análisis respectivo frente a la causal invocada por el empleador de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, para así determinar si la misma se encuentra probada o no para que se autorice o no la terminación del contrato de trabajo que hoy nos ocupa; en consecuencia, el despacho observa que la causal alegada por la empresa no se ajusta al artículo 62 del C.S.T., faltando con esto a lo expresado en el artículo 240 del CST, numeral 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 artículo 62 y 63*”

Así las cosas, si bien es cierto que el empleador señaló el argumento de terminación contenido en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo literal “c). *Por expiración del plazo fijo pactado; y, d). Por terminación de la obra o labor contratada*”, es claro el código al señalar que los elementos normativos a tener en cuenta para poder autorizar el despido de la trabajadora en estado de embarazo o lactancia se encuentran en el artículo 62 como lo señala el artículo 240 de mismo código.

Por otro lado, no es posible desconocer lo manifestado por el empleador, quien manifestó que la trabajadora se mantuvo trabajando hasta tanto las condiciones de seguridad de las labores de la empresa se catalogaron como críticas e incompatibles con las recomendaciones médicas; así como, que se llevaron a cabo las reubicaciones laborales pertinentes mientras existió la disponibilidad y posibilidad de desempeño laboral, y, aunado a ello, la manifestación de existencia de un acuerdo entre las partes que exigen la garantía del acceso a la seguridad social hasta el último día de la licencia de maternidad y al reconocimiento y pago de la misma, en amparo de los derechos fundamentales de la trabajadora y de la criatura que estaba por nacer, elementos que permiten que el inspector de trabajo proceda a analizar la solicitud de autorización, por lo cual, el despacho considera que existe sustento probatorio que permiten determinar que están dadas las condiciones objetivas para dar por terminado el contrato de trabajo, acorde a los literales c y d del artículo 61 del C.S.T. SIN NECESIDAD DE demostrar la existencia de una justa causa de las contenidas en el artículo 62 de la norma ibidem, bajo la condición y compromiso expresamente manifestado por el empleador **GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.** en el hecho 28 de la solicitud, así, “**28. Que GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIA, SEGUIRA CUMPLIENDO, CON EL PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA SEÑORA GERALDINE PEREZ, con el fin de asegurar la atención en salud durante el periodo de gestación, así como el pago de la licencia de maternidad post parto.**”.

En el caso objeto de estudio el empleador tuvo pleno conocimiento del estado de embarazo y de la actual licencia de la trabajadora, así como es conocedor de la existencia de las condiciones para dar por terminado el contrato de trabajo, no obstante, decide mantener a la trabajadora en su labor reubicándola hasta donde le fue posible y se prestaron las condiciones de seguridad, cumpliendo con el pago de los aportes a seguridad social y el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad y lactancia, acudiendo finalmente ante esta cartera ministerial para solicitar la autorización de terminación del contrato en cumplimiento a los artículos 61, literales c y d y 240 del C.S.T.; lo cual, da cuenta que la motivación de la terminación no obedece al estado de gestación o licencia de la trabajadora, sino a la existencia de las causales objetivas con el compromiso de garantizar la cobertura del sistema general de seguridad social hasta el último día de la correspondiente licencia. Así las cosas, concluye el despacho que la empresa **GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.**, a través de su representante legal señora GINA PAOLA PEREZ ALVAREZ, ante la imposibilidad de mantener a la trabajadora en el ejercicio de sus funciones, presenta la solicitud de autorización con el compromiso de garantizar la atención en seguridad social y el pago de la licencia correspondiente, amparando los derechos fundamentales de la trabajadora y de su hijo recién nacido.

Finalmente, resalta el despacho que la trabajadora acudió ante los jueces constitucionales solicitando se tutelaran sus derechos fundamentales A LA VIDA, A LA SEGURIDAD SOCIAL Y AL MÍNIMO VITAL, petición resuelta en primera instancia por el Juez Segundo Penal Municipal con funciones de Control de Garantías de Sogamoso, con sentencia de fecha 19 de septiembre de 2023, en la cual, se resolvió “**(...) NEGAR por IMPROCEDENTE el amparo respecto de los derechos invocados por la accionante, (...)**”, conforme lo detalló en la parte motiva de la providencia, así:

“(…) Como se detalla en líneas supra, el alto tribunal constitucional ha dispuesto dos situaciones que se pueden presentar. Y es que, en efecto del material probatorio allegado al expediente, tenemos que de la respuesta emitida por la entidad accionada en la que se indica que han cumplido con todas y cada una de las obligaciones como empleador, las cuales se pueden corroborar, con los comprobantes de pago de nómina, comprobantes pagos de planilla de seguridad social, permisos, pago de licencias e incapacidades entre otras que se encuentran adjuntos.

Acorde a lo anterior, es claro para el despacho que la entidad accionada desde el mes de julio del presente año conoció del estado de embarazo de la accionante, ello acorde a lo relatado por la accionante y además conforme a la respuesta emitida por G.M CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S., aunado al hecho se enuncia por la accionada que le otorgo a la tutelante los permisos para acudir a citas médicas, y reconocimiento de incapacidad.

Entonces habiéndose establecido que el empleador en desarrollo de la alternativa laboral (Contrato de trabajo por obra o labor contratada) conoció el estado de gestación o embarazo de la accionante, es procedente determinar cuando ocurrió la desvinculación laboral, para lo cual, tenemos que según la accionante señala que desde el 08 de julio de 2023 no ha podido prestar el servicio por orden del empleador, señalando además que el contrato se terminó de manera verbal indicando que la entidad accionada no INFORMO, ni tenía autorización del Ministerio de Trabajo, para suspender o terminar el contrato de trabajo.

Por su parte G.M CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S en la respuesta emitida indica que el 07 de julio de 2023, fecha en que la accionante comunico su estado de embarazo, se había culminado con la ejecución de los trabajos objeto de impermeabilización recepción piscina Belencito para lo cual había sido contratada la accionante, por tanto, se buscó de común acuerdo la reubicación de un ambiente laboral apto para el desarrollo de actividades para lo cual se optó ubicar a la accionante en la ejecución de la adecuación de oficinas laminación. Cuadro inserto en anexos, donde se detalla en tabla las acciones adoptadas por GM CONSTRUCCIONES, en cumplimiento al acuerdo entre las partes, ante la oficina de trabajo.

Debe hacer hincapié este Despacho, en que existe prueba de que efectivamente la empresa accionada se encuentra realizando las respectivas cotizaciones al sistema de seguridad de conformidad con la prueba allegada consistente en las “copias informe histórico resumido de pagos aportes planilla seguridad social de GERALDINE PEREZ, efectuados por GM CONSTRUCCIONES, correspondiente a los meses de junio y julio de 2023, con cobertura al mes de agosto. Se aclara que el pago correspondiente al mes de agosto con cobertura para septiembre, se realiza dentro del plazo estipulado por el decreto 780 de 2016, artículo 3.2.2.1., el cual de acuerdo al Nit de la empresa deberá efectuarse dentro de los primeros 14 días hábiles de cada mes.”.

Anudado a lo anterior no reposa dentro del expediente digital, prueba siquiera sumaria de la cual se determine que se vea afectada la congrua subsistencia¹ de la señora GERLADIN PEREZ SUPELANO, pues no se colige la existencia de vulnerabilidad, al no ser posible corroborar su situación de ser una madre gestante soltera, ya que en su historial clínico se observa registrado como compañero permanente al señor HELMER VARGAS, siendo así no se comprueba la afectación del derecho fundamental al mínimo vital. (…)”.

La sentencia referida en precedencia fue impugnada por la accionante, siendo confirmada en segunda instancia por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Sogamoso, a través de sentencia de fecha 20 de octubre de 2023.

Frente a la situación fáctica y jurídica descrita y después de examinar el plenario, concluye el Despacho que es posible pronunciarse sobre la autorización solicitada, sin embargo si las partes juzgan que dentro de este trámite puede haber cuestiones que no corresponden al ámbito de las competencias de los funcionarios del

Ministerio del Trabajo, en cuanto a definir controversias o derechos, que de suyo implicarían la resolución de un juez laboral por competencia de esa instancia, han de acudir a los procedimientos judiciales de índole laboral dentro de la jurisdicción correspondiente y según la ley para la defensa de sus intereses, la declaratoria de derechos o definición de controversias, so pena de que este Despacho al resolverlas invadiría la órbita competencial exclusiva y excluyente del juez.

Conforme al análisis de los hechos, se puede concluir que una vez configuradas circunstancias de hecho y de derecho, y habiendo evidenciado que la señora **GERALDIN PEREZ SUPELANO** se encuentra en una relación laboral vigente con la empresa **GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.**, este despacho considera que es viable otorgar la autorización para dar terminación el vínculo laboral con la condición de garantizar la afiliación y pago al sistema de seguridad social en salud de la trabajadora hasta el último día de la licencia de maternidad o lactancia para garantizar su atención y la de su bebe recién nacido; lo anterior, en consideración a lo expuesto en precedencia.

En consecuencia, y en mérito de lo expuesto, el suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Sogamoso, adscrito a la Dirección Territorial de Boyacá,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR la terminación del vínculo laboral de la trabajadora **GERALDIN PEREZ SUPELANO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.057.594.367 de Sogamoso, solicitado por la señora **GINA PAOLA PEREZ ALVAREZ**, representante legal de la empresa **GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.**, con domicilio principal en la ciudad de Sogamoso, siempre y cuando se garantice por parte de la empresa mantener la afiliación y pago al sistema de seguridad social en salud de la trabajadora hasta el último día de la licencia de maternidad o lactancia; en consideración a las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO. Notifíquese a los jurídicamente interesados de conformidad con lo dispuesto en los artículos 67 y S.S. de la ley 1437 de 2011; a la trabajadora **GERALDIN PEREZ SUPELANO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.007.420.506, a la dirección Calle 43 No. 12 – 232 Casa 32 de la ciudad de Sogamoso (Boyacá); o al correo electrónico: perezsupelano94@gmail.com, celular: 3123677633; y, a la empresa **GM CONSTRUCCIONES Y CONSULTORIAS S.A.S.**, a la dirección Carrera 13A No. 17 Sur – 83 de la ciudad de Sogamoso (Boyacá); o al correo electrónico: gm.construcciones@yahoo.es, celular: 3208021042.

ARTÍCULO TERCERO. Contra la presente resolución proceden los recursos de REPOSICIÓN ante este Despacho y el de APELACIÓN ante la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Trabajo de Boyacá, interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o por medio electrónico, o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según corresponda.

ARTÍCULO CUARTO. Una vez ejecutoriada y en firme la decisión, procédase al archivo dejando las constancias que correspondan.

Dada en Sogamoso, a los cuatro (4) días del mes de abril de dos mil veinticuatro (2024).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DARWIN HUXLEY CARRILLO CÁCERES
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Inspección Municipal de Trabajo de Sogamoso