

7105045

Apartadó, abril 09 de 2015.

Señora:

LUZ ENEIDA MONTERROSA AVENDAÑO

ASUNTO: EXPEDIENTE: 916 DE 2014
RECLAMANTE (S): KELY JHOANA ROMERO PAYARES
RECLAMADO: LUZ ENEIDA MONTERROSA AVENDAÑO

NOTIFICACION ATREVES DE PAGINA WEB

En Apartadó, a los nueve (09) días del mes de abril del año dos mil quince (2015), siendo las dos y una y cinco (01:05) p.m., La Inspección de Trabajo y S.S. de la Oficina Especial de Urabá en cumplimiento con lo ordenado por la Ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar de manera personal, ni por aviso a la señora LUZ ENEIDA MONTERROSA AVENDAÑO, del contenido del AUTO número 000490 de fecha 23 de OCTUBRE de 2014, del procedimiento de terminación de contrato de trabajo de trabajadora en estado de embarazo. Proferido por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de conflictos de la Dirección Territorial de la Oficina Especial de Urabá. Se procede a realizar notificación a través de página web del ministerio del trabajo.

Se informa que contra el acto administrativo AUTO 000490 de fecha 23 de octubre de 2014, no procede recurso alguno.

La presente notificación permanecerá publicada a partir del día diez (10) del mes de abril del año dos mil quince (2015), y por el termino de cinco (5) días hábiles, hasta el día diecisiete (17) del mes de abril del año dos mil quince (2015), se advierte que dicha notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente del retiro del aviso en el lugar de destino.

GISELA YULIETH ECHEVERRIA QUINTO
Auxiliar Administrativa – Oficina Especial de Urabá

Elaboro: Gisela E
Reviso: Gisela E



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

AUTO N° 000490

(23 OCT 2014)

OFICINA ESPECIAL DE URABÁ

Radicación N°:	916 de 2014
Solicitante:	KELY YOHANA ROMERO PAYARES
Solicitada:	LUZ ENEIDA MONTERROSA AVENDAÑO
Fecha de la solicitud:	11 de Marzo de 2014
Asunto:	Procedimiento de Terminación de Contrato de trabajo de trabajadora en estado de embarazo (Art 33 de la ley 50 1990 y 239 del C.S.T)

I. ANTECEDENTES

A través de escrito del día 10 de julio de 2014 mediante radicado 916 la señora Kelly Yohana Romero Payares, mediante apoderado solicita autorización para despedir con justa causa a la señora Luz Eneida Monterrosa Avendaño, identificada con cedula de ciudadanía número 1.039.091.348, quien se encuentra en estado de embarazo y laborara en el establecimiento de comercio Festival del Confite de propiedad de la solicitante.

II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Sentencia C-470/97

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-casos especiales

Si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos. La Corte considera que, por la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas.

RECOMENDACIONES DE LA OIT-Alcance interpretativo

No es entonces suficiente que los Estados protejan los ingresos laborales de estas mujeres sino que es necesario que, además, se les asegure efectivamente la posibilidad de trabajar. Esto concuerda con la Recomendación No 95 de la O.I.T de 1952, sobre protección de la maternidad, la cual si bien no tiene en sí misma fuerza normativa, pues no es un tratado internacional, constituye una pauta hermenéutica para precisar el alcance constitucional de la protección a la estabilidad de la mujer embarazada.



MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Protección laboral/MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Estabilidad Laboral/MUJER EMBARAZADA-Protección eficaz

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. 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, 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.

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Mecanismo insuficiente de protección laboral

El mecanismo indemnizatorio acusado es constitucionalmente cuestionable, no por su contenido intrínseco, sino debido a su insuficiencia, pues no ampara eficazmente la estabilidad laboral de las mujeres que van a ser madres o acaban de serlo.

SENTENCIA INTEGRADORA/DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION PREVIA-Ineficacia/ OMISION LEGISLATIVA

La única decisión admisible en este caso es integrar en el ordenamiento legal los mandatos constitucionales sobre la igualdad (CP art 13) y la protección a la maternidad en el ámbito laboral (CP arts 43 y 53), de suerte que debe entenderse que carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz. Esto significa que existe una suerte de omisión relativa del Legislador, puesto que el ordinal acusado no consagró una protección suficiente a la maternidad.

LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA-Respeto/SENTENCIA INTEGRADORA-Finalidad

La Corte es respetuosa de la libertad de configuración del Legislador, pues simplemente, en función de la fuerza normativa de la propia Constitución, incorpora en el orden legal los propios mandatos constitucionales, con lo cual llena los aparentes vacíos legales. El juez en este caso en manera alguna está legislando pues lo único que hace es dar aplicación al principio según el cual la Constitución, como norma de normas que es, tiene una suprema fuerza normativa (CP art. 4), por lo cual es perfectamente legítimo integrar los contenidos constitucionales dentro de la regulación legal. Así, en el presente caso, lo único que hace la Corte es completar, con base en los principios constitucionales, la propia legislación expedida por el Congreso, señalando que carece de toda eficacia jurídica un despido de una mujer embarazada, si el patrono no cumple los requisitos establecidos por el Legislador.

UNIDAD NORMATIVA/DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION PREVIA-Caso de servidoras públicas

La Corte considera necesario extender los alcances de la presente sentencia integradora a estos artículos que regulan el mecanismo indemnizatorio en el caso de las servidoras públicas, aun cuando, como es obvio, sin que se desconozcan las reglas jurídicas especiales que rigen estas servidoras, según que se



trate de relación contractual (trabajadora oficial) o de relación legal y reglamentaria (empleada pública). Por ello, la Corte precisará que la indemnización prevista por esas normas es exequible, siempre y cuando se entienda que carece de todo efecto el despido de una servidora pública durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, en el caso de las trabajadoras oficiales, o sin la correspondiente resolución motivada del jefe del respectivo, en donde se verifique la justa causa para el despido, en el caso de las empleadas públicas.

El despacho. A avocar el trámite de la solicitud administrativa de despido ordenado por AUTO COMISORIO 327 del 21 de julio de 2014, emanado de la doctora FARA YENET MOSQUERA AGUALIMPIA, Coordinadora de Grupo de IVC de la Oficina Especial de Urabá del Ministerio del Trabajo, respecto de la solicitud realizada por la señora KELY YOHANA ROMERO PAYARES, quien actúa mediante apoderado en calidad de representante del establecimiento de comercio FESTIVAL DEL CONFITE, revisada la documentación allegada con la solicitud considera el despacho que existe mérito para iniciar PROCEDIMIENTO DE TERMINACION DE CONTRATO DE TARABAJO DE TARABJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, para lo cual corre traslado de la solicitud a la señora LUZ ENEIDA MONTERROSA AVENDAÑO por el término de diez (10) días para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción de la cual no se obtuvo pronunciamiento.

El despacho en busca una solución al conflicto convoca a las partes a audiencia pública de conciliación para el día 26 de septiembre de 2014, audiencia a la que efectivamente acuden y donde la parte solicitada manifiesta que no quiere seguir laborando con la empresa y que solo quiere que le cancelen el valor de las prestaciones sociales a las que tiene derecho, acuerdo que efectivamente se logra mediante acta de conciliación número 239 del 26 de septiembre de 2014.

CASO CONCRETO

En virtud de lo anterior el despacho considera que existe no mérito para continuar con el trámite de la presente solicitud porque existe acta de conciliación entre la señora KELY YOHANA ROMERO PAYARES, representada mediante apoderado la señora LUZ ENEIDA MONTERROSA AVENDAÑO, trabajadora se expide el presente auto de archivo para no continuar con el presente trámite toda vez que en ella según el acta suscrita por las partes el despacho considera que hay ánimo conciliatorio y por consiguiente se ordena el archivo definitivo de la presente diligencia.

En consecuencia este despacho

DISPONE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente actuación porque existe acta de conciliación suscrita entre las partes, al momento de expedirse el presente auto de archivo para no continuar con el presente trámite toda vez que en ella según el acta suscrita por las partes el despacho considera que hay ánimo conciliatorio.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR personalmente esta decisión a los jurídicamente interesados, en los términos previstos en los artículos 66, 67, 68 y 69 del Código Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra la misma no procede recurso alguno.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

CUMPLASE

Apartadó, **23 OCT 2014**

FARA YANETH MOSQUERA AGUALIMPIA
Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control
Oficina Especial de Urabá

Elaboró: dbarrios
Revisó/Aprobó: Fmosquera
Ruta electrónica: mis documentos/Autos