

**AVISO DE NOTIFICACIÓN ACTO ADMINISTRATIVO**

CIUDAD Y FECHA	ARMENIA Q., 30 DE ENERO DEL 2023
SUJETO A NOTIFICAR	HERNAN DARIO GUTIERREZ LONDOÑO
IDENTIFICACIÓN	CC N° 18.402.574
DIRECCION	Calle 40 numero 21-35 CALARCA
PROCESO N°	11EE2022716300100002278 DEL 14 DE SEPTIEMBRE DEL 2022
ACTO ADMINISTRATIVO A NOTIFICAR	RESOLUCION 769 DEL 30 DE NOVIEMBRE DEL 2022
FUNCIONARIO QUE EXPIDE EL DOCUMENTO A COMUNICAR	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL MARITZA COLORADO GONZALEZ
NATURALEZA DEL PROCESO	POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA LA TERMINACION DE UN VINCULO LABORAL
FUNDAMENTO DEL AVISO	CERRADO -NO RESIDE
RECURSOS	NO
FECHA DE FIJACIÓN DEL AVISO	DEL 30 DE ENERO AL 6 DE FEBRERO DEL 2023
FECHA DE RETIRO DEL AVISO	7 DE FEBRERO DEL 2023
FECHA EN QUE SE SURTE LA COMUNICACIÓN	Al finalizar el 8 DE FEBRERO DEL 2023 .

Que en cumplimiento del inciso 2 del artículo 68 de la Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, el cual señala; ".Cuando se desconozca la información sobre el destinatario señalada en el inciso anterior, la citación se publicará en la página electrónica o en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días....."

Que en vista de la imposibilidad de realizar la notificación personal al señor HERNAN DARIO GUTIERREZ LONDOÑO a la dirección que reposa en el expediente, según guía de envío, YG292617358CO de la empresa 4-72, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 1437 de 2011, se procede a realizar la publicación de la Resolución Número 769 DEL 30 DE NOVIEMBRE DEL 2022, "Por medio del cual se resuelve un solicitud de terminación vínculo laboral , en el término de cinco (5) días, la notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso. Así mismo, se adjunta copia íntegra de la Resolución y se hace saber que contra la presente Resolución proceden los recursos de Reposición ante el funcionario que dicto la providencia y/o el de Apelación ante el funcionario que dicto la providencia y/o el de Apelación ante el inmediato superior, interpuestos de conformidad con el Título III , capito VI artículos 74,76 de la ley 1437 de 2011 y demás normas concordantes; a su notificación personal , a la notificación por aviso o al vencimiento de terminación de publicación,; al correo electrónico dtquindio@mintrabajo.gov.co; o en la Calle 23 Número 12 – 11 de Armenia, Q.

Constancia de Fijación: Se fija el presente aviso en la página web del Ministerio del Trabajo y en la cartelera del piso 1 de la sede de la DTQUINDIO, por el termino de cinco días hábiles, hoy 30 de Enero del 2023 .

HILDA PATRICIA HERRERA SEPULVEDA

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol


Técnico Administrativo .


Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

 @mintrabajocol

 @MinTrabajoCol

 @MintrabajoCol



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO**RESOLUCIÓN NÚMERO 0769**

(Noviembre 30 de 2022)

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ADSCRITA AL GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITE DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL QUINDIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, en uso de las facultades legales conferidas por EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LA RESOLUCIÓN 1043 DE 2022, Y DEMÁS NORMAS CONCORDANTES y

I. CONSIDERANDO

1. Que mediante solicitud presentada ante esta Dirección Territorial a través de la ventanilla única de correspondencia y radicado bajo el número **11EE2022716300100002278** del 14 de Septiembre de 2022, el Señor **ANDRÉS FELIPE MENDOZA TORRES**, identificado con la Cédula de Ciudadanía Número 18.397.685 expedida en Calarcá, en calidad de Representante Legal de la **EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P.**, identificada con el Nit 801004102-7, con domicilio principal en la Carrera 24 Número 39-54 Torre B, Piso 1 en el Municipio de Calarcá, dirección electrónica: notificaciones@multiproposito.com, solicitó autorización para la terminación del vínculo laboral del Señor **HERNÁN DARÍO GUTIÉRREZ LONDOÑO**, identificado con la Cédula de Ciudadanía Número 18.402.574 expedida en Calarcá Quindío.
2. Que mediante Auto No. 1221 del día Veintisiete (27) de Septiembre de dos mil Dos (2022), este despacho avocó conocimiento de la solicitud presentada por el peticionario.
3. Que el mencionado Auto fue comunicado al interesado mediante oficio de salida con radicado número 08SE20227163001000003548 del 7 de Octubre de 2022.
4. Que de conformidad con el contenido del auto que avocó conocimiento de la solicitud le fue requerido al empleador los siguientes soportes documentales:

*..... **ARTÍCULO SEGUNDO:** *ORDENAR en consecuencia y de conformidad con lo señalado la Ley 1437 de 2011 Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se tengan como pruebas las aportadas y allegadas por el interesado y se decreta la práctica de las siguientes pruebas por considerarlas pertinentes y conducentes, las cuales deberán ser aportadas por la parte solicitante:*

- Estudio de los posibles puestos de trabajo en observancia del estado de protección constitucional por fuero de paternidad por extensión del Señor **HERNÁN DARÍO GUTIÉRREZ LONDOÑO**, dispuestos para su reintegro, reubicación y/o readaptación.
- Sírvase aportar planillas de pago de seguridad social del último año, efectuados al señor **HERNÁN DARÍO GUTIÉRREZ LONDOÑO**
- Aportar copia de pago de nómina y primas del último año.
- Sírvase aportar la relación de cargos de la empresa y sus respectivas funciones.

En caso de que no se cuente con uno o más documentos relacionados, sírvase indicarle al despacho los motivos por los cuales no se cuenta con los mismos, a fin de que se determine el cumplimiento de los requisitos exigidos para tal fin.

Para la presentación de la documentación requerida en el presente punto se concede un término de Tres (3) días Hábiles, contados a partir de la comunicación del presente Auto.

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

ARTÍCULO TERCERO: ORDENESE igualmente la práctica de las siguientes pruebas por considerarlas pertinentes y conducentes:

Sírvase oficiar a la EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P., para que dentro de los Dos (2) días contados a partir del recibido del presente allegue las siguientes:

1. PRUEBAS DOCUMENTALES:

- 1.1. Sírvase aportar Copia de la Escritura Pública Número 1751 del 15 de Octubre de 2002 de la Notaría Primera de Calarcá, por medio de la cual se constituyó la persona jurídica EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P.
- 1.2. Sírvase enviar con destino a este proceso copia de la constitución actual de la Sociedad EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P, donde conste su composición accionaria.
- 1.3. Sírvase enviar con destino a este proceso copia de los estatutos actuales de la Sociedad EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P.
- 1.4. Sírvase en caso de que exista aportar certificación o constancia del estado del proceso de liquidación de la EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P. promovida ante Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío. ..."

5. Que conforme a constancia emitida por Servicios Postales Nacionales S.A. 4 – 72, la comunicación del auto que avocó conocimiento de la solicitud fue recibida por el representante legal el día 13 de Octubre de 2022.
6. Que una vez transcurrido el término otorgado para dar cumplimiento por parte del solicitante al requerimiento realizado, comunicado mediante oficio No. 08SE20227163001000003548, del día 7 de Octubre de dos mil Veintidós (2022), fue respondido el día Dieciocho (18) de Octubre de 2022, bajo el radicado Número 11EE2022716300100002625.
7. En esta, el Señor **ANDRÉS FELIPE MENDOZA TORRES**, en calidad de representante legal de la empresa **EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P.**, expresó:

“..... FRENTE A LO SOLICITADO EN EL ARTÍCULO TERCERO

- **Sí el empleador manifiesta que existe una justa causa**
En este evento se presenta la terminación del contrato por vencimiento del termino o plazo fijo pactado conforme lo determina el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social.
 - **Sí el empleador manifiesta que existe una causal objetiva**
La causal objetiva que se invoca en esta oportunidad es la terminación de un contrato de operación que permitió que mi representada prestara por ya casi 20 años los servicios públicos domiciliarios de Acueducto, Alcantarillado, Aseo y Generación de Energía, en el Municipio de Calarcá.
 - **Sí el empleador manifiesta que la discapacidad o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña o tercero**
En momento alguno la protección laboral reforzada derivada del embarazo y posterior nacimiento, ha sido insuperable y/o incompatible con el cargo que desempeña el señor HERNÁN DE JESÚS GUTIÉRREZ, por lo contrario ello nunca fue óbice para su contratación, en momento alguno las condiciones de salud del trabajador son las causas para la solicitud de la presente solicitud, por el contrario lo que se busca en el evento de una posible estabilidad laboral reforzada, es que se revista de legalidad la terminación del contrato.
1.
 - El señor HERNÁN DARÍO GUTIERREZ, es beneficiario de estabilidad laboral reforzada por el embarazo y posterior nacimiento de su hija.
 - Con relación a lo solicitado en este numeral se precisa que no es posible aportarlo dado que la petición de autorización de terminación de la relación laboral obedece al estado de protección especial en que se encuentra el colaborador.
 - Sobre el estudio de puntos de trabajo, reubicación y readaptación, los mismos no se han realizado, dado que el personal que se contrató por mi mandante en su oportunidad lo fue para cumplir con el contrato de operación suscrito en el pasado año 2002, el que termina el 18 de octubre de 2022, sin que exista posibilidad de que el señor HERNÁN DE JESÚS GUTIÉRREZ, como otros más sigan ejecutando las labores que hasta ahora venían ejecutando dado que se

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

reitera MULTIPROPOSITO, dejará de ser el prestados de los servicios públicos domiciliarios de Acueducto, Alcantarillado, Aseo y Generación de Energía.

- No se aportan calificaciones de pérdida de capacidad laboral, ni historia clínica o recomendaciones médicas realizadas al trabajador, por no existir, dado que en este caso se reitera el colaborador ostenta estabilidad laboral reforzada derivado de embarazo de su cónyuge y posterior nacimiento de su hija..."

8. Que adicional al escrito anterior para dar cumplimiento por parte del solicitante al requerimiento realizado, se allegó respuesta el día Diecinueve (19) de Octubre de 2022, bajo el radicado Número 11EE2022716300100002637, en el que se aportan:

- Planillas de pago de seguridad social del último año
- Copia de pagos de nómina y primas del último año

9. Que el Auto ibídem se vinculó de oficio a las **EMPRESAS PÚBLICAS DE CALARCÁ – EMCA ESP**, así:

"..... ARTÍCULO CUARTO: VINCULAR DE OFICIO a las **EMPRESAS PÚBLICAS DE CALARCÁ – EMCA ESP**, de conformidad con los Artículos 38 y 40 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, CPACA, teniendo en cuenta que, bajo los argumentos de la causal objetiva propuesta por el peticionario esta entidad podría verse afectada con las resultas del presente proceso administrativo. Para lo cual se librá la comunicación correspondiente..."

10. Que por los hechos anteriores se solicitaron los siguientes:

"..... ARTÍCULO QUINTO: DECRETASE de oficio las siguientes pruebas documentales por considerarlas pertinentes y conducentes en el trámite del proceso:

1. A LA CÁMARA DE COMERCIO DE ARMENIA Y DEL QUINDIO:

1.1. Oficiase a la CÁMARA DE COMERCIO DE ARMENIA Y DEL QUINDIO, con el fin de que expida la certificación correspondiente donde se indique si a la fecha la EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P., identificada con el Nit Número 801004102-7, con domicilio principal en Calarcá Quindío, ha venido o viene promoviendo en lo que va corrido en los años 2021 y 2022, la solicitud de inscripción ante el registro mercantil de proceso de liquidación de la persona jurídica mencionada. De lo anterior se librá la comunicación correspondiente.

2. A las **EMPRESAS PÚBLICAS DE CALARCÁ – EMCA ESP**:

Oficiase a las **EMPRESAS PÚBLICAS DE CALARCÁ – EMCA ESP**, para que dentro del término de Dos (2) días contados a partir de la fecha de recibido del presente allegue con destino al proceso los siguientes documentos:

2.1. Sírvase enviar con destino al presente proceso copia de la adjudicación del contrato ofertado mediante invitación pública número 003 de 2002 que adelantó la empresa para la selección de un socio estratégico para la prestación de los servicios públicos domiciliarios en el Municipio de Calarcá Quindío

2.2. Sírvase aportar con destino a este proceso copia de la constitución actual de las **EMPRESAS PÚBLICAS DE CALARCÁ – EMCA ESP**, donde conste su composición accionaria.

2.3. Sírvase enviar con destino a este proceso copia de los estatutos actuales de las **EMPRESAS PÚBLICAS DE CALARCÁ – EMCA ESP**..."

11. Que el Auto No. 1221 del día Veintisiete (27) de Septiembre de dos mil Dos (2022), fue comunicado al vinculado mediante oficio de salida con radicado número 08SE20227163001000003551 del 7 de Octubre de 2022.

12. Que conforme a constancia emitida por Servicios Postales Nacionales S.A. 4 – 72, la comunicación del auto que avocó conocimiento de la solicitud fue recibida por el representante legal del vinculado el día 11 de Octubre de 2022.

13. Que las **EMPRESAS PÚBLICAS DE CALARCÁ – EMCA ESP**, a través del oficio 11EE2022716300100002597 del 13 de octubre de 2022, presentó escrito solicitando su

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

desvinculación del trámite por ser esta una empresa Industrial y Comercial del Estado con capital 100% público, para lo cual adjuntó:

- Resolución 468 de 2002
- Certificación indicando que el capital de la empresa es 100% público
- Acuerdo 030 de 1996
- Acuerdo 013 de 2012

14. Que esta inspección del Trabajo, brindó respuesta a la petición de **EMPRESAS PÚBLICAS DE CALARCÁ – EMCA ESP**, donde interponía un recurso de reposición, informando a través del oficio de salida **08SE2022716300100004070** del 18 de noviembre de 2022, que contra el auto 1221 de 2022, no procedían recursos.
15. Que mediante memorial con radicado número 08SE20227163001000003550 del 7 de Octubre de 2022, se ofició a la Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío, solicitando información de conformidad a lo dispuesto en el Auto No. 1221 del día Veintisiete (27) de Septiembre de dos mil Dos (2022).
16. Que el día 12 de octubre de 2022 mediante correo electrónico con radicado número 05EE20227163001000002578 la Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío, emitió respuesta en los siguientes términos:
- "En atención al oficio de la referencia me permito informar que, una vez consultados los archivos y libros que manera esta Cámara de Comercio se encontró que la sociedad **EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P.** identificada con NIT 801.004.102-7, actualmente se encuentra con matrícula mercantil ACTIVA y no se ha realizado la radicación del trámite correspondiente a la disolución y liquidación de la misma en el periodo comprendido desde el año 2021 a lo corrido del 2022.*
- Adicionalmente, nos permitimos adjuntar el certificado de existencia y representación legal de la sociedad de la referencia, en donde se evidencia el estado actual de la misma, para los fines pertinentes."*
17. Que el Auto No. 1221 del día Veintisiete (27) de Septiembre de dos mil Dos (2022), fue comunicado al trabajador de manera personal mediante oficio de salida con radicado número 08SE20227163001000003549 del 7 de Octubre de 2022.
18. Que por su lado, el señor **HERNÁN DARÍO GUTIÉRREZ LONDOÑO**, haciendo uso de su derecho a la defensa, allegó oficio oponiéndose a las pretensiones de la empresa, radicado bajo el consecutivo de entrada **11EE2022716300100002694** del 26 de octubre de 2022, para lo cual aporta:
- Soporte comunicación de estado de embarazo a la empresa
 - Memorando 2 de Mayo de 2022
 - Oficio 3 de mayo de 2022 suscrito por el representante legal del empleador
 - Contrato de trabajo suscrito el 4 de mayo de 2022
 - Fallo de acción de tutela número de radicación 202-00065
 - Contrato de trabajo suscrito el 8 de julio de 2022
 - Oficio de renovación de contrato y modificación de fecha de finalización para el 3 de enero de 2023.
 - Registro civil de nacimiento de hija del trabajador
 - Publicación Facebook realizada por el empleador
 - Oficio de petición de información efectuada por el trabajador al empleador.

II. ANALISIS DEL DESPACHO

Fundamentos y alcance de la protección constitucional a la maternidad y la lactancia

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

La Corte Constitucional¹ a través de la jurisprudencia ha reconocido que la protección a la mujer durante el embarazo y el período de lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional colombiano.

Un primer fundamento se encuentra en el artículo 43 que contempla un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer *"durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada"*. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado consistente en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada.

Igualmente, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y de lactancia. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 25 señala que *"la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales"*, mientras que el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, señala que *"se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto"*. Por su parte, el artículo 12.2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala que *"los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario"*.

A partir de estos referentes la jurisprudencia de esta Corte reconoció que *"existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres"*².

El segundo fundamento constitucional es la *protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo*³, habitualmente conocida como *fuero de maternidad*. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

El fundamento constitucional inicial del fuero de maternidad es el derecho a la igualdad y la consecuente prohibición de la discriminación por razones de sexo, prescritas en los artículos 13⁴ y 43⁵ de la Constitución, en el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)⁶ y en los artículos 17 y 24⁸ de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH). Del mismo

¹ Para la reseña de este fundamento se parte de la reconstrucción efectuada en la sentencia SU-070 de 2013 M.P. Alexei Julio Estrada, actualizada cuando fuere necesario.

² Ibidem. Fundamento Jurídico 11.

³ Sentencias T-088 de 2010, T-169 de 2008, T-069 de 2007, T-221 de 2007, entre otras.

⁴ Artículo 13 de la Constitución: *"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica."*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados."

⁵ Artículo 43 de la Constitución: *"La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación"*.

⁶ Artículo 26 del PIDCP: *Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."*

⁷ Artículo 1 de la CADH: *"1. Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."*

² Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano."

⁸ Artículo 24 de la CADH: *"Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley"*.

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

modo se funda en los artículos 2⁹ y 6¹⁰ del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) y en los artículos 3¹¹ y 6¹² del Pacto de San Salvador, que en su conjunto consagran el derecho a trabajar para todas las personas sin distinciones de sexo de forma más concreta, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), expedida en Nueva York el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU y aprobada por la ley 51 de 1981, en su artículo 1113 dispone que es obligación de los Estados adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo" a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres "el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano".

Como lo ha reconocido esa Corporación, este instrumento internacional protege no sólo la remuneración laboral de la mujer embarazada, sino que, además, como lo dice claramente el texto, busca asegurarle su derecho efectivo a trabajar, lo cual concuerda con el primer ordinal de ese mismo artículo que consagra que "el derecho al trabajo" es un "derecho inalienable de todo ser humano". Conforme a esas normas, no es entonces suficiente que los Estados protejan los ingresos laborales de estas mujeres, sino que es necesario que, además, les asegure efectivamente la posibilidad de trabajar.

En este mismo ámbito, la Organización Internacional del Trabajo –OIT– ha desarrollado en su Constitución misma y en diferentes Convenios un deber fundamental a cargo de los Estados que consiste en *promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo laboral*¹⁴.

Desde comienzos del siglo XX, la OIT promulgó regulaciones específicas para amparar a la mujer embarazada. Así, el Convenio No 3, que entró en vigor el 13 de junio de 1921 y fue aprobado por Colombia por la Ley 129 de 1931, estableció pautas para una protección de la mujer trabajadora antes, durante y con posterioridad al parto¹⁵.

⁹ Artículo 2 del PIDESC: "(...) 2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

¹⁰ Artículo 6 del PIDESC: "1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana".

¹¹ Artículo 3 del Pacto de San Salvador: "Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

¹² Artículo 6 del Pacto de San Salvador: "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo".

¹³ El ordinal segundo del artículo 11 de la mencionada Convención establece, respecto a la estabilidad laboral y la licencia por maternidad, lo siguiente: "2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales."

¹⁴ Así lo establece la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo aprobada en 1919.

¹⁵ Artículo 3º: "En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene: dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona."

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

Igualmente, el Convenio 111 de la OIT de 1958 sobre la discriminación en el trabajo, prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación por razones de "sexo" (artículo 1.1) y establece que los Estados tendrán la obligación de "promover la igualdad de oportunidades y de trato" en el entorno laboral (artículo 2). También el Convenio 100 de la OIT de 1951 sobre igualdad de remuneración, establece que se deberá garantizar la aplicación a todos los trabajadores del "principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" (artículo 2).

En el mismo sentido, el Convenio 156 de la OIT de 1981 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, señala que deberá permitirse que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo "ejercen su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales" (artículo 3).

Finalmente, el Convenio 183 de la OIT de 1952 relativo a la protección de la maternidad, estableció que los Estados "deberá[n] adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo."¹⁶ Este Convenio también desarrolla el derecho que tiene toda mujer "a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas" (artículo 4.1) y la obligación que tienen los Estados de adoptar medidas apropiadas para garantizar que "la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo" (Artículo 9, se destaca).

Con base en estos referentes normativos la Corte ha concluido que las disposiciones constitucionales y las normas internacionales establecen una garantía reforzada a la estabilidad en el trabajo de las mujeres que se encuentran en el periodo de embarazo y lactancia. En este sentido, la Corte ha indicado que "en desarrollo del principio de igualdad y en aras de garantizar el derecho al trabajo de 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 sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas"¹⁷. (subrayado y negrilla fuera del texto)

Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esa Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como *gestadora de la vida* que es¹⁸.

La protección reforzada de la mujer embarazada se extiende entonces a la protección de la maternidad, cuando ya ha culminado el periodo de gestación y ha dado a luz. Esta medida de protección guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. De esta manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social,

¹⁶ Artículo 3 del Convenio 183 de la OIT.

¹⁷ Sentencia T-005 de 2009, reiterada en SU-071 de 2013.

¹⁸ Ver, entre otras, las sentencias T-179 de 1993, T-694 de 1996 y SU-071 de 2013.

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

como el trabajo, buscando entre otros propósitos el de "garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos"¹⁹.

Como ya se ha mencionado, el artículo 43 de la Constitución ordena que "durante el embarazo y después del parto [la mujer goce] de especial asistencia y protección del Estado" y el artículo 53, que dentro de los principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo, se incluya la "protección especial a la mujer [y] a la maternidad". La intención del Constituyente de garantizar los mencionados derechos, se evidencia en la previsión de que la mujer embarazada reciba del Estado un "subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada".

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el fuero de maternidad previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, además de prevenir y sancionar la discriminación por causa o razón del embarazo, desde una perspectiva constitucional e internacional, debe servir también para garantizar a la mujer embarazada o lactante un salario o un ingreso que le permita una vida en condiciones dignas y el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente; extendiendo este derecho de igual forma a la paternidad, debido a la naturaleza misma de la protección y en virtud del derecho a la igualdad que le asisten a los padres cuyos ingresos son el único sustento del núcleo familiar.

En cuarto lugar, la especial protección a la mujer gestante y a la maternidad se justifica, igualmente, por la particular relevancia de la familia en el orden constitucional colombiano, ya que ésta es la institución básica de la sociedad que merece una protección integral de parte de la sociedad y del Estado (CP art. 5º y 42), pues como ha sostenido esta Corte "si la mujer que va a tener un hijo, o la madre que acaba de tenerlo, no recibieran un apoyo específico, los lazos familiares podrían verse gravemente afectados."²⁰

En conclusión, los múltiples fundamentos constitucionales que concurren a proveer justificación a la especial protección que la sociedad y el Estado deben prodigar a la mujer en período de gestación y de lactancia tiene una consecuencia jurídica importante: "el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo."²¹ Se trata de un deber de protección que vincula a todas las autoridades públicas, debe abarcar todos los ámbitos de la vida social, y aunque adquiere una particular relevancia en el ámbito laboral (fuero de maternidad) como quiera que, debido a la maternidad, la mujer ha sido y sigue siendo objeto de graves discriminaciones en las relaciones de trabajo, involucra también otros ámbitos como la preservación del valor de la vida, la protección de la familia, la asistencia y la seguridad social y el interés superior del menor.

Ahora en el rango legal, el fuero de maternidad aparece reconocido por las disposiciones contenidas en los Artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, preceptos legales que se enmarcan en la manifestación del deber de protección no sólo de la mujer embarazada trabajadora y de la maternidad consagrado en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos a los cuales previamente se hizo alusión, sino también del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de gestación. Esta disposición señala lo siguiente:

"ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

¹⁹ Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5. Reiterada en SU-071 de 2013.

²⁰ Sentencia C-470 de 1997.

²¹ Sentencia C-470 de 1997.

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

1. <Numeral **CONDICIONALMENTE** exequible> Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

3. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, 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 que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. 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.

5. <Numeral adicionado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. <Numeral modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas 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. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.

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.

Hiladamente el Artículo 241 del mismo Código, impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, sanciona con la ineficacia "el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos", es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

Por último, mediante la sentencia SU-075 de 2018, se mantuvieron los presupuestos señalados por la Sala Plena de la Corte Constitucional en igual sentencia SU-070 de 2013 donde se establecieron criterios jurisprudenciales generales y uniformes respecto de la garantía de la protección reforzada a la maternidad, una vez se ha demostrado: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación, y (ii) que la mujer se encontraba en estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación; que le permiten al juez constitucional determinar el alcance de dicho amparo.

Existencia de una causal objetiva para dar por terminado el vínculo de trabajo

Al respecto, la sentencia SU-075 de 2018, señaló que "(i) Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora puede tener lugar dos supuestos:

a. *Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.*

b. **Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.** Subrayas fuera del texto.

IV. CASO CONCRETO

Compete a este despacho determinar si le asiste la razón o no a la **EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCA S.A.S E.S.P.**, para obtener la correspondiente autorización para la terminación del vínculo laboral del Señor **HERNÁN DARÍO GUTIÉRREZ LONDOÑO**, trabajador que se encuentra en estabilidad laboral reforzada por paternidad debido al nacimiento de su menor hija el día 31 de agosto de 2022, y quien acudió previamente a la acción de tutela en donde le amparan su derecho fundamental hasta la semana 18 posterior al parto de su cónyuge; justificando su petición en el **artículo 61 numeral 1 literal C del Código Sustantivo del Trabajo- POR EXPIRACIÓN DEL PLAZO PACTADO**; y si se han efectuado los trámites pertinentes para obtener dicha autorización.

Es así que la **EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S E.S.P.**, empresa debidamente constituida e identificada con el NIT 801.004.102-7, en calidad de empleador, realizó tal petición, argumentando que su solicitud se sustentaba en el artículo 61 numeral 1 literal C del Código Sustantivo del Trabajo- POR EXPIRACIÓN DEL PLAZO PACTADO.

Este despacho previo análisis de la normatividad y jurisprudencia que del particular enmarca este tipo de situaciones, puede evidenciar de manera inequívoca, que no hay lugar a predicar como justa causa la expiración del plazo pactado para la terminación del vínculo de trabajo de una persona con la protección constitucional mencionada.

Que, en efecto el argumento del empleador, esto es, la **EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCA S.A.S E.S.P.**, para solicitar la autorización de despido del trabajador mencionado se supeditó a considerar la existencia de una causal objetiva argumentado la misma en lo siguiente a manera de síntesis del despacho: *i) El 18 de Octubre de 2002 se suscribió un contrato de operación de éste con las Empresas Públicas de Calarcá EMCA ESP, para la operación, inversión, ampliación entre otros de*

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

los sistemas de servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo y generación de energía en el Municipio de Calarcá. ii) Que dicho contrato tenía un plazo de ejecución de 20 años, esto es hasta el día 18 de Octubre de 2022. iii) Que con ocasión del contrato de operación le corresponde entonces a la empresa solicitante devolver la infraestructura, la operación y administración que hace parte del contrato con EMCA ESP. iv) Que en virtud de la terminación del contrato de operación, el objeto del contrato laboral suscrito entre las partes desaparece, sin que exista posibilidad física ni financiera para el empleador de continuar con el vínculo laboral, ello porque financieramente su mayor ingreso es generado por el pago de la población calarqueña por la prestación de los servicios públicos domiciliarios (sic) v) La causa objetiva en todo no solo (sic) la terminación del plazo o término fijo pactado en su vigencia inicial o una de sus prorrogas, sino también especialmente la terminación del contrato de operación cuya vigencia se prolongó por 20 años y que se extiende hasta el próximo 18 de Octubre de los corrientes. vi) El señor HERNAN DARIO GUTIERREZ, como se indicó con antelación cuenta con estabilidad laboral reforzada al haberse dispuesto vía tutela la protección transitoria ordenando el reintegro del colaborador a su labor, quien es de advertirse en su oportunidad fue quien se negó a suscribir el contrato de trabajo con el argumento en su sentir de que se le desmejoraban sus condiciones laborales, fallo que en segunda instancia concretó que la protección sería la que corresponde a 18 semanas con posterioridad al parto, que dicho suceso ocurrió el pasado 31 de Agosto de los corrientes. vii) Que la empresa advierte que la terminación del vínculo laboral en esta oportunidad no obedece a capricho del empleador, ni mucho menos a las determinaciones discriminatorias, sino por el contrario a una terminación contractual que tuvo vigencia durante 20 años, por tanto la empresa a partir de la fecha en mención no contaría con los cargos que se desempeñaban quienes laboraban para la Subdirección Operativa, Gestión Operativa de Acueducto y Alcantarillado, Generación de energía eléctrica, Gestión operativa de aseo, Laboratorio ambiental, Planeación y Desarrollo (Adjunta gráfica de la organización de cargos en la empresa).

Es así que, como impulso procesal y en razón al estudio de entrada realizado por el despacho del contenido de la solicitud, se encontró que el empleador, centró su petición, en la existencia de una causal objetiva, como quiera que al terminar la empresa el contrato de operación suscrito con las Empresas Públicas de Calarcá ESP, el objeto del contrato con el trabajador, perdía su esencia, en razón a que no hay un sitio donde reubicarlo, como quiera que de los fundamentos fácticos y jurídicos que alega, al perder vigencia el contrato, en fecha 18 de Octubre de 2022, se hacía necesario prescindir de unos trabajadores dentro de los cuales se encuentra el aquí mencionado.

Que de acuerdo con lo anterior y propuesta la causal objetiva por el empleador, el despacho mediante auto que avocó conocimiento de la solicitud, y teniendo en cuenta el acervo probatorio arrojado por el peticionario conforme a los hechos, decretó unas pruebas con el fin de establecer, si la misma cumplía con los requisitos para determinar la viabilidad de proceder a autorizar el despido, por lo que se pudo constatar que la causal objetiva por sí sola propuesta no era suficiente para el despacho, por tanto, si bien le asiste razón a la empresa y es un hecho debidamente probado que MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ SAS ESP, finalizó su contrato de operación con la EMPRESAS PUBLICAS DE CALARCÁ EMCA-ESP, también lo es, que por un lado se pudo constatar que la empresa solicitante no se encuentra a la fecha en proceso de liquidación alguna, pues en ese sentido lo certificó la Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío, y que obra como prueba de oficio en el expediente, teniendo así en primera medida que le asistía a la empresa la obligación de haber agotado como primera medida crear o realizar los ajustes necesarios al interior de la organización para que el trabajador fuese reubicado en un puesto acorde con los cargos existentes, los cuales fueron relacionados por la empresa en la petición, o por el contrario sustentar la existencia de la causal objetiva en el sentido de demostrar que no hay un puesto de trabajo donde pueda darse continuidad a la relación laboral sostenida con el trabajador, situación que en el caso que nos ocupa no se dio, como quiera que hasta aquí no hay prueba sumaria que así lo demuestre y que la misma se supedito exclusivamente a que

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

al haberse terminado dicho contrato de operación fenecía el objeto por el cual se había contratado dicho trabajador. Así las cosas, llama la atención entonces que revisado el objeto social de la empresa, el cual consiste en la prestación de los servicios públicos domiciliarios, conforme obra en el certificado de existencia y representación legal en el expediente, se supedita la imperiosa necesidad de la empresa de terminar el contrato del Señor **HERNÁN DARÍO GUTIÉRREZ LONDOÑO**, en el entendido que como se indicó en líneas atrás no se logra demostrar por parte de la empresa que el objeto de creación de la empresa haya perdido en su totalidad su campo de acción, como quiera que como se ha indicado su objeto social, según el acervo probatorio sigue intacto.

Por ello, no le es atribuible al inspector de trabajo justificar la terminación del vínculo laboral, más aún, cuando el trabajador en su respuesta logra evidenciar que el empleador ha renovado su contrato de trabajo y modificado la fecha de finalización del mismo, en cumplimiento de una orden judicial, hasta tanto transcurran las 18 semanas posteriores al nacimiento de su menor hija.

Ahora en lo que respecta a los cargos que se relacionan en la petición, si bien la empresa argumentó que los cargos operativos desaparecían en su totalidad, como quiera que el cargo que ocupa el Señor Gutiérrez Londoño se entiende hace parte de estos, y que dicha causal por sí misma para la empresa se tornaría suficiente, no puede perderse de vista, que si bien es cierto, es entendible que al reducir la operación, la empresa reduzca su personal; no es dable para el despacho, que la empresa no garantice la permanencia en el empleo del trabajador, como quiera que, de las pruebas recaudas y las aportadas en el proceso, quedó claro que el Señor **HERNÁN DARÍO GUTIÉRREZ LONDOÑO**, hace parte del grupo de personas con estabilidad laboral reforzada, como lo advierte igualmente el empleador en su solicitud, pues para la fecha de presentación de la solicitud, el mencionado cuenta con fuero de paternidad durante el cual sólo podrá darse por terminado con argumento en el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del trabajo, por mandamiento expreso de la ley.

Así, por desarrollo jurisprudencial y normativo se entiende que estos trabajadores pueden llegar a ser discriminados por parte de sus empleadores, y por lo tanto, deberá garantizarse entonces su permanencia en el empleo, de tal suerte que se garanticen no sólo sus ingresos y su mínimo vital, sino como protección prevalente de su familia en función de la menor recién nacida.

Concluyendo en este punto, que la causal objetiva alegada no es suficiente para desvirtuar el mandamiento expreso de la ley que reposa sobre la estabilidad laboral reforzada por paternidad que ostenta el trabajador, menos aún cuando probatoriamente no se logra fundamentar lo aseverado en la solicitud.

También es importante referir que, en aras de garantizar el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción de las partes, y en especial del trabajador sobre el cual recae la solicitud, en debida forma y en desarrollo del periodo probatorio en que fue instruido el proceso, le fue corrido el traslado de la solicitud en debida forma al trabajador tal y como obra en el expediente, oponiéndose a todas las pretensiones sobre el trámite incoado, concluyendo en este punto, que el trabajador goza de estabilidad laboral reforzada por su condición y que vería seriamente afectada no sólo su calidad de vida en razón a la terminación del vínculo laboral, sino la de toda su familia incluyendo a su menor hija, como ya se expuso.

Por último, llama la atención también del despacho, que del acervo probatorio realizado en el auto que avocó conocimiento, se pudo constatar que accionariamente la empresa solicitante, esto es, la Sociedad **EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCA SAS ESP**, está compuesta por otras dos empresas, esto es, **EMPRESAS PUBLICAS DE CALARCA EMCA E.S.P.** y **INJOMAR S.A.**, tal y como se indicó en la certificación allegada al proceso por la misma empresa, por tanto, dicha prueba

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

fue decretada por el despacho, esto con el fin de entrar a determinar que en efecto la empresa no tenía posibilidades de reubicar al trabajador para de esa forma garantizar su estabilidad laboral reforzada, lo que llega a concluir el despacho, no se presenta en el presente caso.

También es cierto que el despacho, a fin de verificar que la existencia de la justa causa propuesta por el empleador se tornaba suficiente para el despido, vinculó como tercero a las **EMPRESAS PUBLICAS DE CALARCÁ EMCA ESP**, lo que no se hizo con otro fin diferente en determinar cuál era la relación comercial de estas dos empresas, de lo cual el despacho no le quedó duda alguna en que estos, de manera colaborativa podrían haber agotado previamente cualquier posibilidad de permanencia en el empleo del trabajador, habida cuenta que estos tienen una estrecha relación comercial, su objeto social es el mismo, y este último es accionista del empleador solicitante, situación que como se ha dicho no se dijo por parte del empleador, pero que el despacho identificó mediante el acervo probatorio realizado.

Así las cosas, concluye este despacho que no es el momento procesal para emitir de manera favorable la autorización de desvinculación del trabajador por la inexistencia de una justa causa alegada por el peticionario y haberse probado en efecto que el Señor **HERNÁN DARÍO GUTIÉRREZ LONDOÑO**, cuenta con una estabilidad laboral reforzada por paternidad, declarado así por un juez constitucional y por lo que la empresa ha realizado los ajustes necesarios a fin de garantizar la protección, no siendo viable por parte de este despacho, considerar el vencimiento del plazo pactado, cuando a la finalización de este de igual manera finaliza la protección constitucional.

Por último, al no hallarse mérito para la continuación del trámite, decide este despacho prescindir de lo dispuesto en el Artículo séptimo del Auto Número 1221 del 27 de Septiembre de 2022, emitido por esta dirección territorial, en el que se había dispuesto como prueba el escuchar en diligencia administrativa laboral a las partes, determinándose que no se acreditó la información necesaria para continuar, concluyendo que dicha diligencia es inconducente, de conformidad al artículo 168 de Código General del Proceso y el artículo 53 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Es de precisar, que la competencia del Ministerio de Trabajo se limita única y exclusivamente a verificar, constatar y analizar si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos. Más no para calificar o declarar derechos.

Por lo anteriormente descrito este despacho y teniendo en cuenta la naturaleza del asunto; este despacho;

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación de contrato de trabajo del Señor **HERNÁN DARÍO GUTIÉRREZ LONDOÑO**, identificado con la Cédula de Ciudadanía Número 18.402.574 expedida en Calarcá Quindío, presentada por el Señor **ANDRÉS FELIPE MENDOZA TORRES**, identificado con la Cédula de Ciudadanía Número 18.397.685 expedida en Calarcá, en calidad de Representante Legal de la **EMPRESA MULTIPROPOSITO DE CALARCÁ S.A.S. E.S.P.**, identificada con el Nit 801004102-7, con domicilio principal en la Carrera 24 Número 39-54 Torre B, Piso 1 en el Municipio de Calarcá, dirección electrónica: notificaciones@multiproposito.com, en calidad de empleador.

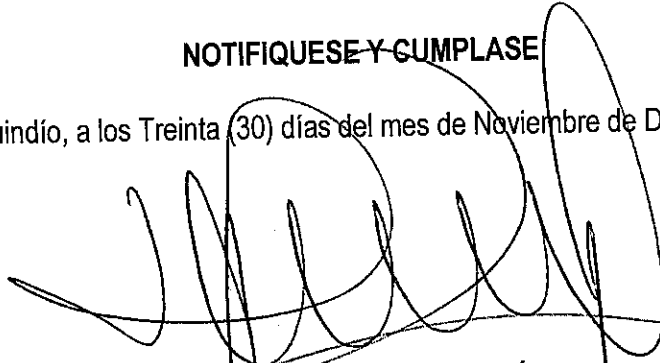
"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un vínculo laboral"

ARTICULO SEGUNDO: Advertir que contra la presente Resolución proceden los recursos de Reposición ante el funcionario que dictó la providencia y/o el de Apelación ante el inmediato superior, interpuestos de conformidad con el Título III capítulo VI artículos 74, 76 de la ley 1437 de 2011.

ARTICULO TERCERO: Notifíquese de conformidad con los artículos 67 y 68 de la ley 1437 de 2011.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Armenia Quindío, a los Treinta (30) días del mes de Noviembre de Dos Mil veintidós (2022).



MARITZA COLORADO GONZÁLEZ
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Grupo Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial Quindío

Proyectó: Maritza C.G.
Revisó: Ana Gledis M.G.

