

Duitama, 15 de Noviembre de 2017

Al responder por favor citar este número de radicado  
9015238- 281

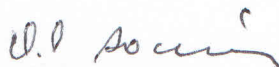
Señora  
**JEIMMY ALEJANDRA GARZON BONILLA**  
Calle 18 No. 19 – 22 Apartamento 401  
Duitama – Boyacá

**Asunto: Notificación por Aviso Resolución 002 del 15 de Septiembre de 2017**

Respetada Señora;

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a la Señora **JEIMMY ALEJANDRA GARZON BONILLA**, identificado con Cedula de Ciudadanía No. 46.453.265 de la decisión de fecha 15 de Septiembre de 2017, a través del cual se dispuso Autorizar a la empresa **SERO SERVICIOS OCASIONALES SAS**, la terminación del vínculo laboral a la señora **JEIMY ALEJANDRA GARZON BONILLA**, identificada con cédula de ciudadanía No.46.453.263, conforme a los argumentos expuestos en la parte motiva de la resolución 002 proferida por la **Inspectora de Trabajo de Duitama**, informando que contra dicha decisión proceden los recursos de reposición ante este despacho y apelación, ante la Coordinadora del Grupo de prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos y Conciliaciones, de la Dirección Territorial de Boyacá, los cuales deberán interponerse por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del termino de publicación, según corresponda (ARTICULO 76 DE LA LEY 1437 DE 2011). Se advierte que contra esta decisión no procede recurso alguno. Es pertinente advertirle que la presente notificación se entenderá surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del Aviso en el lugar de destino, así mismo se adjunta copia íntegra del citado acto administrativo.

Cordialmente,

  
**VILMA RODRIGUEZ CAMARGO**  
Auxiliar Administrativo

Anexo: Aviso, resolución No 002 de 2017  
c.c. Expediente



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NUMERO 002 de 2017

(15 de Septiembre)

**MEDIANTE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO. LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE DUITAMA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ**

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el numeral 30 del artículo 7 de la resolución ministerial No. 2143, de fecha 28 de mayo de 2014 y;

**CONSIDERANDO**

Que mediante memorando 71150001- 0096 de Enero 24 de 2017, suscrito por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Boyacá, traslada radicado 175488 de fecha 7 de Octubre de 2016, de la Dirección Territorial de Bogotá, recibido y radicado en esta Inspección bajo el número 31 de fecha 25 de Enero de 2017, que corresponde a solicitud impetrada por el **Dr. EDGAR EDUARDO FIQUITIVA CASTELLANOS** en calidad de apoderado especial de la empresa **SERO SRVICIOS OCASIONALES S.A.S.** , con el fin de obtener autorización para la terminación de contrato de Trabajo de la **Señora JEIMMY ALEJANDRA GARZON BONILLA**, quien se encuentra en estado de embarazo

Que este Despacho profiere el auto No. 005 de fecha 02 de Febrero de 2017, avocando conocimiento de la referida solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral de una trabajadora en estado de embarazo.

Que en el mismo proveído ordena, comunicar al empleador y a la trabajadora Señora JEIMMY ALEJANDRA GARZON BONILLA, acerca del inicio de dicho trámite, dar traslado de la solicitud.

Que mediante oficios 9015238-015 y 9015238-016 calendados 2 de Febrero de 2017 este Despacho comunico a las partes el inicio del correspondiente trámite , comunicación que fuera recibida por la trabajadora conforme a certificación expedida por la oficina de correos postales 472 visible a folios 34 y 35 del expediente

Que la trabajadora no se pronunció ante lo solicitado por la empresa **SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S.** Que el apoderado de la empresa peticionaria sustenta su solicitud en los siguientes;

Que la empresa solicitante por ante su apoderado sustento su petición en los siguientes:

**HECHOS.**

1. La Trabajadora **JEIMY ALEJANDRA GARZON BONILLA** labora en la compañía desde el 27 de Junio de 2016.
2. La señora **JEIMY ALEJANDRA GARZON BONILLA** tiene el cargo de Asesora y devenga un salario mensual de \$ 689.455 mensuales.
3. La empleada **JEIMY ALEJANDRA GARZON BONILLA** no se presentó a laborar los días 3, 4,y 5 de Septiembre de 2016, así como tampoco del 16 de Septiembre del año en curso hasta la fecha de presentación de esta solicitud, y no ha remitido a la compañía las incapacidades que justifiquen su ausencia.

4. El día 19 de Septiembre de 2016, SERO S.A.S. le envió una comunicación a la empleada a la última dirección que reporta la empresa, para que se presentara en sus instalaciones el día 22 de septiembre de 2016 con el fin de escuchar sus explicaciones por su inasistencia a laborar.
5. No obstante, no acudió a la diligencia de descargos y tampoco se comunicó con la empresa para informar los motivos que le impedían concurrir a la diligencia.
6. Es de precisar que en anterior oportunidad, esto es, los días 2 y 16 de Agosto de 2016 la trabajadora **JEIMY ALEJANDRA GARZON BONILLA** fue citada a diligencia de descargos por no presentarse a laborar del 15 de Julio al 11 de Agosto del año en curso y no enviar las eventuales incapacidades que justifican su ausencia.
7. En razón a que las explicaciones de la trabajadora **JEIMY ALEJANDRA GARZON BONILLA** no fueron satisfactorias, se le sanciona disciplinariamente con la suspensión de su contrato por ocho (8) días, comprendidos entre el 22 y el 29 de Agosto de 2016. La carta con la cual se le comunicó esta decisión fue enviada por correo a su residencia y recibida por ella.
8. Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente que la empleada **JEIMY ALEJANDRA GARZON BONILLA** ha incumplido de manera reiterada e injustificada su obligación de presentarse a laborar, lo cual ha ocasionado graves traumatismos en las actividades a su cargo.

La trabajadora **JEIMY ALEJANDRA GARZON BONILLA** no se pronunció durante e término de traslado de la solicitud así como tampoco durante el término del trámite.

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

#### COMPETENCIA

La suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de Duitama de la Dirección Territorial de Boyacá, de conformidad con la competencia establecida en el artículo séptimo numeral 30 de la resolución ministerial No. 2143 de fecha 28 de mayo de 2014 que establece: "ARTÍCULO 7°. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones:... 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo". concordante con lo fijado en el procedimiento administrativo código IVC-PD-01 de marzo 20 de 2013 del Ministerio del Trabajo; dentro de la oportunidad procesal decide sobre la solicitud de terminación del vínculo laboral a la trabajadora en estado de embarazo. **JEIMY ALEJANDRA GARZON BONILLA**, identificada con cédula de ciudadanía No.46.453265, presentada por el Dr. **EDGAR EDUARDO FIQUITIVA CASTELLANOS** en calidad de apoderado especial de la empresa **SERO SRVICIOS OCASIONALES S.A.S**, cuyo NIT es el No. 860074408-9.

Como se indicó en el acápite correspondiente a la competencia, el Ministerio del Trabajo conoce del trámite administrativo referente a la autorización de terminación del vínculo laboral a trabajadoras en estado de embarazo, señalada en la resolución No. 2143 de 2014, artículo 7° No. 30 emanada de este Ministerio.

Lo anterior en desarrollo de la protección especial de que es sujeto la mujer en estado de embarazo dentro de la legislación colombiana; en especial en el Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos 236 a 244, así como en amplia jurisprudencia al respecto.

En relación con el fuero de maternidad, la Constitución Política de Colombia en sus artículos 43 y 53 preceptúa:

"Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. 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. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia..."

"Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:... protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad..."

En consonancia, la ley 50 de 1990 en su artículo 33 indica: "ARTÍCULO 33. Adicionase al Capítulo V del Título VIII Parte Primera del Código Sustantivo de Trabajo el siguiente artículo: Protección a la maternidad. La Maternidad gozará de la protección especial del Estado..."

El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo establece en su numeral primero, la prohibición general de despedir a una trabajadora por motivo de embarazo o lactancia.

Dicho despido únicamente procede, de conformidad con el numeral 1 del artículo 240 del C.S.T., previa autorización del inspector de trabajo o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Prosiguiendo con dicha autorización, el ya mencionado artículo en su numeral 2 reza: "...2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el patrono 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..."

En desarrollo de los anteriores preceptos constitucionales y legales que la normatividad colombiana contempla; en materia jurisprudencial las altas cortes se han pronunciado ampliamente y en forma reiterada, en cuanto al sentido y alcance de la protección especial de la que goza la mujer trabajadora en la etapa del embarazo y después del parto, la cual se constituye en un fuero de maternidad, que debe ser objeto de respeto por parte de los empleadores y de amparo por parte de los funcionarios públicos encargados de pronunciarse frente al tema, como lo es en este caso el Ministerio del Trabajo, representado en el presente trámite a través de los Inspectores de Trabajo en primera instancia del procedimiento administrativo laboral. En tal sentido la Corte Constitucional en sentencia C- 470 de 1997 estableció:

"... 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 en las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada".

En dicha providencia, la corte continuó sentando jurisprudencia frente al tema: "...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 solo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, el despido es ineficaz"

En sentencia T373 de 1998 la Corte Constitucional señaló:

"...En virtud de las disposiciones precitadas, se presume que la desvinculación de la trabajadora o empleada, se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia, si se produce sin justificación suficiente y razonable en los términos de la ley, dentro del embarazo o de los tres meses posteriores al parto. Si, en los eventos mencionados, el empleador o nominador no puede justificar adecuadamente su decisión, quedará obligado a reintegrar a la mujer a su puesto de trabajo y a pagarle los emolumentos e indemnizaciones a que haya lugar"

Pero de igual forma, el Código Sustantivo del Trabajo, contempla en su artículo 62, la terminación unilateral del contrato por las justas causas allí señaladas. En el literal a) de ese artículo, se contemplan las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, dentro de las cuales en el numeral 6 reseña:

"ART. 62- Subrogado. D.L 2351/65, art.7º. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

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

La Corte Constitucional en sentencia T-126 de 2012 dictó jurisprudencia al respecto:

*"...En resumen, queda claro que la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada es un derecho fundamental de acuerdo con las normas constitucionales, internacionales de embarazo y legales, y como tal procede la acción de tutela, salvo que el empleador demuestre que el despido de la trabajadora en estado de embarazo estuvo motivado en una justa causa."*

Luego del análisis legal y jurisprudencial relativo al caso que nos ocupa, corresponde a la suscrita como funcionaria competente, verificar la existencia o no de las causales de terminación del contrato de trabajo por justa causa invocada por el solicitante del trámite en cuestión, de acuerdo con los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; teniendo como base la observancia del debido proceso contemplado en la Constitución Política de Colombia en su artículo 29 que al tenor reza:

**"Artículo 29.** El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso."

De igual forma el artículo 40 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo indica que durante la actuación y antes de que se profiera la decisión de fondo se podrán aportar, pedir y practicar pruebas de oficio o a petición del interesado, también señala dicha normatividad que los interesados tendrán la oportunidad de controvertir las pruebas aportadas o practicadas dentro de la actuación, antes de que se dicte una decisión de fondo.

En sentencia C-710 del 9 de diciembre de 1996, la Corte Constitucional se pronunció al respecto señalando que el Inspector de Trabajo debe permitir la participación de todas las partes y valorar las pruebas recaudadas basándose en principios esenciales para dicha valoración como son la sana crítica, la publicidad y la contradicción

Por lo tanto en el caso que nos ocupa dentro del trámite de autorización para el despido de la señora **JEIMMY ALEJANDRA GARZON BONILLA**, se respetó el derecho al debido proceso y a la contradicción por cuanto a la trabajadora se le dio traslado de la solicitud elevada por el apoderado de la empleadora **SERO SERVICIOS OCASIONALES SAS**, en debida forma, tal y como consta dentro del plenario (folios 34 y 35); Es pertinente dejar constancia que el despacho cito ala trabajadora con el fin de escucharla en diligencia administrativa para lo cual envió las correspondientes citaciones a la dirección registrada por la empleadora solicitante y a la que se remitió la comunicación del inicio del trámite, citaciones que fueran devueltas por la empresa de servicios postales, con la indicación de "reusado" y "desconocido".

De otra parte este despacho comunico y corrió traslado a las partes el contenido del Auto 005 de Febrero de 2015, acto administrativo mediante el cual se avoco conocimiento de la mencionada

solicitud, garantizando así el derecho constitucional y legal al debido proceso y contradicción y densa.

En cuanto al acervo probatorio que reposa en el expediente, el apoderado de la solicitante anexó los siguientes documentos :

- Copia contrato individual de trabajo Señora **GARZON BONILLA JEIMMY ALEJANDRA** folio 1
- Fotocopia certificado de existencia y representación legal folios 7 a 9
- Copia afiliaciones al sistema general de seguridad social (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) folios 11 a 14
- Copia citación a descargos folio 17
- Copia acta diligencia de descargos folio 15 (hechos del 15 de Julio de 2016)
- Copia acta diligencia de descargos folio 15 (hechos del 15 de Julio al 11 de Agosto de 2016 folios 18 al 21)
- Copia sanción disciplinaria impuesta a la trabajadora fol. 22 y 23, certificado de recibido fol 24.
- Copia carta dirigida la trabajadora Jeimmy Garzon, dándole instrucciones precisas para su reintegro a laborar luego de incapacidad.
- copia citación a descargos por no presentarse a trabajar folio 26

El Despacho ordeno la práctica de prueba testimonial al Señor Alexander Arevalo Buitrago conforme a lo solicitado por el apoderado de la peticionaria.

El apoderado de la peticionaria allega copia de las incapacidades otorgadas a la señora Garzón Bonilla por la EPS CAFESALUD.

#### ANALISIS DE LAS PRUEBAS.

Es pertinente advertir que la parte actora allega al expediente, copia de dos diligencias de descargos rendidas por la Señora Jeimmy Alejandra Garzon, documentos que aprecia el despacho son cuestionarios diligenciados a mano al parecer por la señora Garzón documentos en los que el despacho puede evidenciar :

##### Diligencia de descargos folios 15 y 16

- La trabajadora recibió inducción de su puesto de trabajo, normas y políticas de la empresa.
- Conocía el horario establecido por la empresa
- Conocía los motivos por los cuales fue llamada a rendir descargos " *no presentar soportes de incapacidad e informar que me encuentro embarazada* "
- Informa la trabajadora en la mencionada diligencia de descargos " *antes del quince me empecé a sentir mal y ya no pude seguir trabajando me vine para Duitama porque soy de aquí, y me hice una prueba de embarazo y salió positiva y ya me dijo el médico que tenía que tener reposo* "
- En los motivos de su inasistencia refiere: "Por motivo del paro no pude viajar y no pude presentarme por urgencias al Hospital en la semana del 15 al 23 de Julio 2016, debí quedarme en la casa porque no podía caminar, por ende no había transporte de ninguna clase.
- En la pregunta por qué la empresa no tiene ningún documento de incapacidad ni recomendaciones que justifiquen la inasistencia; la trabajadora responde " *el 8 de Agosto del 2016 tengo control.*
- Igualmente la trabajadora refiere que ha cumplido con sus obligaciones al 100 % hasta que se enteró de su estado, que en ningún momento es su interés causar perjuicio a la empresa.
- En la parte final de la diligencia manifiesta. " *Si el médico me autoriza que puedo trabajar estoy dispuesta a cumplir con mi obligación y espero que ustedes hagan lo mismo* "

Diligencia de descargos folios 18 a 21

- La trabajadora conoce las funciones de su cargo, la denominación del mismo y la jornada asignada ( hace referencia de salir después de la hora acordada)
- La trabajadora manifiesta que ya fue llamada a rendir descargo debido a su ausencia al trabajo en la semana del 15 de julio al 2 de Agosto fol. 18
- A la pregunta si conoce las razones por las cuales fue llamada a rendir descargos la trabajadora responde: "Por no presentar los descargos de incapacidad del 15 de julio al 11 de Agosto."
- A la pregunta si había asistido a la cita médica que tenía programada para el 8 de agosto de 2016 para control de su estado de embarazo la trabajadora responde : " Si pero no estaba la doctora que me atendió en el momento"
- A la pregunta si tenía soporte de la asistencia a la cita médica mencionada la trabajadora respondió : " Si pero fue el 7 de agosto de 2016, no el 8 de Agosto de 2016, porq (sig) el 7 era cuando cumplía los 15 días que me dijo la doctora"
- A la pregunta si le fueron expedidas las incapacidades o soportes médicos de recomendaciones por su EPS que justifiquen su inasistencia; la Trabajadora respondió " No porque fui por el hospital y hay cambian de medico a todo momento y volver a conseguir sita con el mismo es imposible"
- A la pregunta Asistió a la cita médica que nos manifestó posteriormente asistirá el día 11 de Agosto del presente año la trabajadora respondió; " si como soporte tengo la historia clínica y el certificado de incapacidad con fecha de inicio 12 de Agosto de 2016 al 21 de agosto"
- A la pregunta Hasta la fecha no tenemos ningún documento de incapacidad ni de recomendación que justifique su inasistencia del 15 de julio al 11 de Agosto del presente año ..... La trabajadora respondió "Yo envié la incapacidad que me dieron en el medico el día viernes 12 de agosto de 2016las demás por motivos que explique anterior mente no e (SIG) podido enviarlas."

De lo anterior tiene el despacho que la trabajadora fue contratada para laborar en la ciudad de Bogotá D.C. conforme a la copia del contrato de trabajo que se aportó a la petición, que registro como lugar de residencia la Carrera 145 -144C 52 Suba, y que el cargo para el cual fue contratada fue el de Asesora, de igual manera se puede establecer que fue afiliada al fondo de pensiones Porvenir, a la ARL SURA, a la EPS Cafesalud y a la Caja de compensación familiar Colsubsidio.

Obra en el expediente copia de sanción disciplinaria consistente en suspensión en el trabajo por un término de ocho días por la inasistencia a laborar injustificada por parte de la Señora Garzón Bonilla, sanción que le fuera comunicada vía correo físico como consta a folios 22 a 24, a folio 25 se aporta carta dirigida a la Señora GARZON de acuerdo con la cual se le dan instrucciones precisas para su reintegro luego de incapacidad medica del 6 de Septiembre al 15 de Septiembre de 2016, a folio 26 se aporta carta dirigida a la misma trabajadora mediante la cual se la cita nuevamente a rendir descargo por la inasistencia a laborar sin justificación los días 3,4,5,16,17,18 y 19 de septiembre de 2016 citación remitida a través de correo físico folios 28 y 29.

Así las cosas tiene el despacho que la Señora Garzón no justifico de manera clara y eficaz su inasistencia a laborar durante el periodo comprendido entre el 15 de Julio y el 11 de Agosto de 2016 es decir 28 días, consecutivos y reincide en el mes de Septiembre con siete días más.

En diligencia de declaración rendida por el Señor ALEXNDER BUITRAGO folio 39 este manifestó respecto de la solicitud para terminar el contrato de trabajo de la Señorita Jeimmy Garzon "ella fue contratada para trabajar en las tiendas de ropa intima TANIA en la ciudad de Bogotá, a partir del primer mes de embarazo abandono aparentemente el cargo ya que nunca respondido ni llamados telefónicos, correos certificados enviados a lugar de residencia que registro en su información personal, en los meses de Agosto a Octubre solo presento dos incapacidades los demás días de ausencia nunca fueron soportados, con documentos válidos, la Señorita JEIMMY GARZON en una llamada nos informó que había trasladado a la ciudad de Duitama dado que en Bogotá manifestaba que se encontraba sola, acá en la ciudad de Duitama ella solicito si existía la posibilidad de trabajar acá en -Duitama

pero la compañía no tiene punto de venta, además la condición inicial era laborar en la ciudad de Bogotá ciudad donde firmo su contrato de trabajo y donde era su lugar de residencia al iniciar el contrato, como muestran los registros y soportes documentales se realiza el debido proceso notificando por escrito y correo certificado en la ciudad de Duitama solicitando los documentos e incapacidades que nuevamente soportaran sus constantes ausencias laborales, a la fecha no se ha tenido respuesta oportuna dado que la Señora **JEIMMY GARZON**, no contesta su celular y la correspondencia se está enviando a la casa de la mamá de señora Garzón en la ciudad de Duitama lugar a donde se trasladó la colaboradora; por respuesta de la señora madre de la colaboradora **JEIMMY VIVIE** con ella pero nunca pasa al teléfono y solo manda razones con la mamá, se le envió la información donde podía allegar los documentos como correos electrónico, dirección del empresa, números telefónicos para que nos hiciera llegar toda la documentación requerida tal como son las incapacidades dado que a la fecha no volvió a soportar su inasistencia como lo dije inicialmente y han transcurrido 8 meses sin que se hubiera presentado a trabajar ni allegado soportes de inasistencia, la última información y documentación que se tiene es la incapacidad de maternidad que fue remitida a las instalaciones de la compañía en la semana del 21 al 24 de marzo de 2017."

Obran al expediente a folios 43 a 46 certificados de incapacidad aportados por la empresa peticionaria, de los cuales se puede establecer las incapacidades concedidas por la EPS a la cual está afiliada a la trabajadora, y que son los periodos comprendidos entre el 12 de Agosto de 2016 al 21 de Agosto de 2016, del 29 de Agosto de 2016 al 2 de Septiembre de 2016, del 6 de Septiembre de 2016 al 15 de Septiembre de 2016 y del 19 de Marzo de 2017 al 22 de Julio de 2017 esta ultima corresponde a la licencia por maternidad.

Así las cosas es claro para este Despacho que la Señora **JEIMMY GARZON** no justificó su inasistencia a laborar durante los periodos indicados por la empresa peticionaria es decir del 15 de Julio al 11 de Agosto de 2016, 3,4,5,16,17,18 y 19 de septiembre de 2016 y de conformidad con lo manifestado por el Señor Alexander Arevalo en su declaración desde el 16 de Septiembre de 2016 hasta el 18 de marzo de 2017 la trabajadora al parecer no se presentó a laborar así como tampoco justifico su inasistencia a laborar.

Tiene este Despacho que la empresa peticionaria por ante su apoderado endilga a la trabajadora Señora **GARZON BONILLA JEIMMY ALEJANDRA** el haber incumplido de manera reiterada e injustificada la obligación de presentarse a laborar, amparándose para ello en lo preceptuado en los artículos 58.60,62, 63 y 240 del código sustantivo del trabajo que rezan:

**"ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
  - 2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
  - 3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
  - 4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
  - 5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
  - 6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
  - 7a. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y
  - 8a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- 8a. (Sic) Adicionado por el art. 4. Ley 1468 de 2011"

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

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores(D.2478/48).
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado."

**"ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:



A) Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

**NOTA: El numeral 3 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299 de 1998, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.**

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

**NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-931 de 2014.**

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

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa

**NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1443 de 2000, bajo la condición señalada en esta sentencia. Es decir, que el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993. Bajo cualquier otra interpretación, se declara INEXEQUIBLE.**

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días".

**"ARTICULO 63. TERMINACIÓN CON PREVIO AVISO.** Modificado por el art. 7o. del Decreto 2351 de 1965. **El nuevo texto es el siguiente:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

- 1o) Al haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

- 2o) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

- 3o) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

**NOTA: Numeral 3 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299 de 1998, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.**

- 4o) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

- 5o) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.

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

- 7o) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

- 8o) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

- 9o) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

- 10) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

- 11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

- 12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- 13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- 14) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa."

**"ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.**

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo 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. Declarada la exequibilidad condicionada mediante Sentencia Corte Constitucional C-005 de 2017 en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).
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."

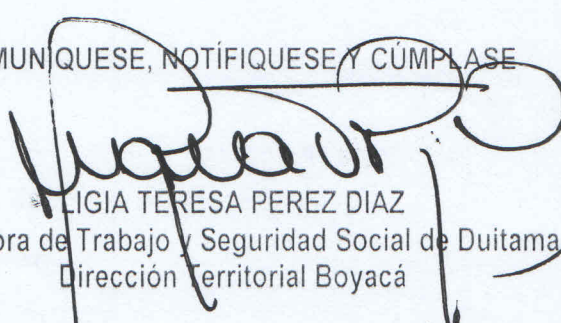
Con forme a lo anterior y teniendo en cuenta que la trabajadora Señora **JEIMY ALEJANDRA GARZON BONILLA**, no se pronunció durante todo el desarrollo del trámite, pese a que se le comunico y convoco garantizándole así los derechos legales y constitucionales al debido proceso, contradicción y defensa, queda claro para el Despacho que efectivamente la Señora Garzón Bonilla con su conducta de inasistencia al trabajo sin causa legalmente justificada tal y como se evidencio durante el presente tramite ha incurrido así en una de las prohibiciones establecidas por en el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: "4. *Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo*"(resalto fuera de texto). Lo anterior en concordancia con lo preceptuado por los numerales 6 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, configurarían Justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo vigente entre la señora **JEIMY ALEJANDRA GARZON BONILLA** y al empresa **SERO SERVICIOS OCASIONALES SAS**

Conforme a lo anteriormente expuesto este Despacho:

**RESUELVE**

- **ARTÍCULO PRIMERO:** AUTORIZAR a la empresa **SERO SERVICIOS OCASIONALES SAS**, la terminación del vínculo laboral a la señora **JEIMY ALEJANDRA GARZON BONILLA**, identificada con cédula de ciudadanía No.46.453.263, conforme a los argumentos expuestos en la parte motiva de la presente resolución.
- **ARTÍCULO SEGUNDO:** Informar a las partes interesadas que contra la presente Resolución procede el recurso de reposición ante este despacho, y el recurso de apelación ante la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo, interpuestos dentro de los diez (10) hábiles siguientes a la notificación personal, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación según el caso, de acuerdo a lo contemplado en los artículos 67 y subsiguientes de la ley 1437 de 2011.
- **ARTICULO TERCERO:** Notifíquese a los jurídicamente interesados de conformidad con la ley 1437 de 2011.

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

  
LIGIA TERESA PEREZ DIAZ  
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de Duitama  
Dirección Territorial Boyacá