

7105045

Apartadó, octubre 01 de 2015.

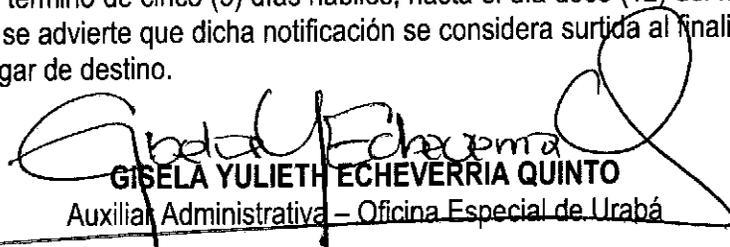
Señora

XIOMARA BUENAÑOS GRANJA**ASUNTO:****TRAMITE: 575 DE 2015****Reclamante: CORPORACION DIA DE LA NIÑEZ****Reclamado: XIOMARA BUENAÑOS GRANJA****NOTIFICACION ATREVES DE PAGINA WEB**

En Apartadó, a un (01) día del mes de octubre del año dos mil quince (2015), siendo las doce y tres (12:03) p.m., La Inspección de Trabajo y S.S. de la Oficina Especial de Urabá en cumplimiento con lo ordenado por la Ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar de manera personal, ni por aviso a la señora XIOMARA BUENAÑOS GRANJA identificada con cedula de ciudadanía número. 1.027.952.510, del contenido de la Resolución número 00071 de fecha 19 de agosto de 2015, por medio de la cual se resuelve una petición de terminación de vínculo laboral. Proferido por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de conflictos de la Dirección Territorial de la Oficina Especial de Urabá. Se procede a realizar notificación a través de página web del ministerio del trabajo.

Se informa que contra el acto administrativo Resolución 00071 de fecha 19 de agosto de 2015, procede el recurso de Reposición ante este despacho, y en subsidio el e Apelación ante la Coordinación de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles a la notificación personal o por aviso de conformidad con la Ley 1437 de 2011.

La presente notificación permanecerá publicada a partir del día dos (02) del mes de octubre del año dos mil quince (2015), y por el termino de cinco (5) días hábiles, hasta el día doce (12) del mes de octubre del año dos mil quince (2015), se advierte que dicha notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente del retiro del aviso en el lugar de destino.



GISELA YULIETH ECHEVERRÍA QUINTO
Auxiliar Administrativa – Oficina Especial de Urabá

Elaboro: Gisela E
Reviso: Fara M



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO **000071** DE 2015

(**19 AGO 2015**)

“POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR”

CONSIDERANDO

OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO

Procede este despacho a proferir el acto administrativo definitivo, dentro de la presente actuación administrativa promovida por la **CORPORACIÓN DÍA DE LA NIÑEZ** representada legalmente por RUTH CAMELO, con base en los parámetros establecidos en el artículo 239 del código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la Ley 1468 de junio 30 de 2011.

IDENTIDAD DEL INTERESADO

Se decide en el presente proveído la solicitud de autorización del vínculo laboral de la trabajadora XIOMARA BUENAÑOS GRANJA identificado con cedula de ciudadanía n° 1027952510, y dirección de notificación carrera 7ª # 13 -192 y correo electrónico xiomybugra@hotmail.es. solicitada por la corporación día de la niñez.

Las actuaciones desarrolladas fueron surtidas con base en los hechos que se proceden a describir

RESUMEN DE LOS HECHOS

A través de oficio radicado 575 del 28 de abril de 2015, la Corporación Día de la Niñez presento solicitud autorización de terminación de contrato laboral en contra de la señora Xiomara Buenaños Granja, que se encuentra en licencia de maternidad manifestando lo siguiente:

“(...) La trabajadora hace parte de un grupo de 1.220 trabajadores que fueron vinculados a la corporación día de la niñez mediante contrato por duración de la obra o labor contratada, iniciando a laborar en la entidad el día 1 de abril de 2014 en desarrollo de un convenio entre ICBF y la Corporación Día de la Niñez; actividad que termino el 10 de diciembre de 2014 como se acredita en acta de adicción y prorroga. Él bebe de la señora Xiomara, nació el 2 de noviembre de 2014 y termino licencia de maternidad el 8 de febrero de 2015; cancelándole el valor total de la licencia de maternidad y se le liquido el contrato el 13 de abril de 2015 (...)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL.”

Mediante auto número 260 del 28 de abril de 2015, se comisiono al suscrito Inspector de Trabajo y seguridad social del Ministerio de Trabajo Oficina Especial de Urabá para adelantar investigación preliminar. Una vez recibida, por parte del funcionario el expediente y realizado un análisis exhaustivo y minucioso a la documentación arrimada para el tramite solicitado, se cita el día veintidós (22) de junio de 2015 para llevar a cabo diligencia administrativa a la señora XIOMARA BUENAÑOS GRANJA.

Siendo las 3:25 p.m. del 22 de junio de 2015, se presenta ante el suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, la señora Xiomara Buenaños con el fin de llevar a cabo diligencia administrativa, se le pone en conocimiento la solicitud de terminación de vínculo laboral realizada por la empresa.

“(...) Manifestando lo siguiente: laboraba en la corporación día de la niñez, mediante contrato de obra y labor, cumpliendo un horario de trabajo de 7:00 a.m. – 12:00 p.m. y de 1:00 a 6:00 p.m., me desempeñaba como auxiliar pedagógico y devengaba un salario de 679.250 pesos, para febrero de 2014 me entere de mi embarazo, de inmediato informe a la coordinadora inmediata Olga Liliana Mejía, le envié el examen correspondiente donde se evidenciaba mi condición de mujer gestante. Pasé todo mi embarazo normal, para el 2 de noviembre de 2014 nace él bebe y comuniqué a la corporación del hecho, durante este tiempo la corporación me pago mes a mes la licencia de maternidad. (...)”

La señora Xiomara Buenaños, manifiesta en diligencia administrativa, estar de acuerdo con la terminación del contrato, pero deja en constancia que se le entreguen oficio para el pago de cesantías y carta laboral.

II PRUEBAS

Obran como pruebas dentro de la presente investigación las siguientes.

1. Copia del documento de adición y prorroga número 3 y modificación número 4 al convenio de aporte.
2. Copia de cedula de ciudadanía de la empleada.
3. Certificado de existencia y representación legal.
4. Copia de contrato de trabajo celebrado con la empleada.
5. Copia de certificado pago de aportes al sistema de seguridad social.
6. Copia de constancia de pago de los últimos 4 meses.
7. Copia del perfil del cargo.

ANALISIS DE LAS PRUEBAS EN QUE SE BASA LA DECISIÓN

Obra como prueba en folio 11 al 15 del expediente contrato individual de trabajo por duración de obra o labor determinado, así mismo en folio 20 del expediente se aporta el convenio N° 332 suscrito entre el instituto colombiano de bienestar familiar y la corporación día de la niñez, cuyo objeto es brindar atención integral a máximo 4500 niños y niñas menores de cinco años y los padres madres y cuidadores bajo la metodología ludotecas naves itinerantes.

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL.”

Ahora bien en folio 60 del expediente se evidencia que la empleada Xiomara Buenaños manifiesta su deseo de dar por terminado el contrato de trabajo y dado que la empleadora cumplió con sus pagos al sistema de seguridad social y que la trabajadora estuvo vinculada hasta la terminación de la licencia de maternidad, y que la misma fue cancelada en su totalidad.

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

La ley 1610 de 2013, establece en su artículo 1, que los inspectores del Trabajo y seguridad social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.

La Estabilidad Laboral Reforzada: Protección legal a la trabajadora durante el embarazo hasta el periodo de lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo del embarazo o de lactancia cuando tiene lugar durante el periodo del embarazo y dentro de los tres (3) meses posteriores al parto y sin previa autorización de la autoridad competente.

Todo empleador que considere que existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo a una trabajadora en Estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes a la ocurrencia del parto podrá solicitar ante el Ministerio del Trabajo y con el lleno de los requisitos legales, la autorización de terminación de contrato de trabajo a dicha trabajadora

El artículo 62 del CST establece de manera taxativa un conjunto de causales con las cuales cualquiera de las dos partes puede dar por terminado a manera unilateral el contrato de trabajo, imputando a la otra parte el motivo de la decisión

La ley laboral protege de forma especial la maternidad de allí que taxativamente prohibida despedir a una mujer en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

No quiere decir esto que una empleada en estas circunstancias no pueda ser despedida, ya que si existiere una justa cauda para su despido, podrá hacerse pero con la autorización del inspector de trabajo o del alcalde ante la inexistencia del inspector de trabajo, y tal autorización tendrá que hacerse en arreglo a lo considerado por el artículo 240 del código sustantivo del trabajo, procedimiento que da plenas garantías a la empleada que se pretende despedir.

La Honorable Corte Constitucional a través de sentencia de unificación 070 de 2013 unificó reglas jurisprudenciales en cuanto a la protección reforzada de la maternidad o fuero de maternidad.

“(...) Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación. (...)”

000071

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

2015

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL.”

Dado que estamos hablando de terminación de vínculo laboral en trabajadora en estado de embarazo y la corporación día de la niñez, ha realizado los aportes a salud y pensión hasta que termine la licencia de maternidad; se puede dar por terminado el vínculo laboral entre las partes, puesto que la trabajadora una vez se cita a celebrar diligencia administrativa manifiesta no formular ninguna oposición a la terminación del contrato de trabajo y no subsisten las causas que dieron origen al trámite.

En mérito de lo anterior este despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Autorización para la terminación del contrato de trabajo de trabajadoras en estado de embarazo XIOMARA BUENAÑOS GRANJA identificado con cedula de ciudadanía n° 1027952510, y dirección de notificación carrera 7ª # 13 -192 y correo electrónico xiomybugra@hotmail.es. Solicitada por la corporación día de la niñez.

ARTÍCULO SEGUNDO: **ADVERTIR**, que contra el presente acto administrativo, procede el recurso de Reposición ante este despacho, y en subsidio el de Apelación, ante la Coordinación de Inspección Vigilancia y Control y Gestión Territorial, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o por aviso de conformidad con la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: - Notificar el presente auto a los jurídicamente interesados, según lo establecido en el Art. 67 de la ley 1437 de 2011.

Apartado, Antioquia, a los

19 de ABR 2015


NASLY MENA QUESTA
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL