No. Radicado: 08SE2022711500100000073
Fecha: 2022-01-13 04:08:25 pm
Remitente: Sede: D. T. BOYACÁ
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario GINETH PAOLA HOYOS ALONSO
Anexos: 1 Folios: 1
Al responder por favor citar este número de radicado
08SE2022711500100000073

Tunja, 12 de enero de 2022

radicado

NOTIFICACION POR AVISO

Señora:
GINETH PAOLA HOYOS ALONSO
Carrera 8 No. 28 - 50
Puerto Boyacá, Boyacá

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELCTRONICA O LUGAR DE ACCESO AL PUBLICO
RADICADOS: 13EE2021711500100003337 - 08 -07- 2021 Y 05EE2021711500100003372-12-07-2021
RESOLUCION No. 00416-24-11-2021

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO**, a la señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** El contenido de la **RESOLUCION No. 00416 DEL 24 DE NOVIEMBRE DE 2021**, Suscrito por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Boyacá; decisión a través de la cual se dispuso: **ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR** a la empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con NIT No. 900309365-6 Barrio Buganviles de Neiva Huila representada legalmente por el señor **JUAN PABLO MONCAYO QUINTERO** identificado con la C.C No. 18129725 la terminación del contrato de trabajo a la trabajadora señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO.**

En consecuencia, se publica el presente aviso por termino de cinco (05) días, así como también un anexo que contiene una copia integra, autentica y gratuita de la de la decisión aludida en catorce (14) paginas, se le advierte que la notificación se considera surtida al finalizar del día siguiente del retiro de este aviso e inmediatamente empezara a correr diez (10) días hábiles, para interponer los recursos de reposición ante este despacho, y el recurso de apelación ante la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo.

Atentamente:

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

GLADYS ALEIDA TELLO RODRIGUEZ
Auxiliar Administrativo

Anexo. Copia: Resolución No 00416 del 24 de noviembre de 2021 en catorce (14) paginas
Copia al expediente
Elaboró: Gladys T

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 00416

(24 DE NOVIEMBRE DE 2021)

"Por la cual se resuelve una petición de terminación del vínculo laboral con una trabajadora en estado de embarazo o en licencia de maternidad, radicada con los números 13EE2021711500100003337 de 08/07/21 y 05EE2021711500100003372 de 12/07/21"

LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL BOYACA

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas mediante el Decreto 4108 de 2011, los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo y

I. ANTECEDENTES

El señor **JUAN PABLO MONCAYO QUINTERO,** identificado con la c.c. N.º 18.129.725, en calidad de representante legal de la empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6, con domicilio en la Calle 20 B 33 10 Barrio Buganviles de Neiva Hulia y correo electronico de notificacion contable@petroambientalcolombia.com, mediante escrito radicado a través del canal virtual de este Ministerio ventanilla única de trámites bajo el número **13EE2021711500100003337** de 08/07/2021 y a través del canal virtual de este Ministerio; correo electrónico institucional dtboyaca@mintrabajo.gov.co, bajo el numero **05EE2021711500100003372** de 12/07/2021, presenta solicitud de Autorización para terminación de contrato de trabajadora en estado de embarazo, señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954.

Es pertinente señalar que, en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social; mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, la cual fue prorrogada mediante la Resolución 845 del 26 de mayo de 2020, hasta el 31 de agosto de 2020, mediante Resolución N.º 1462 del 25 de Agosto de 2020, hasta el 30 de noviembre de 2020, con Resolución 2230 del 27 de noviembre de 2020 hasta 28 febrero de 2021, a través de Resolución 222 del 25 de febrero de 2021 hasta 31 de mayo de 2021, a través de Resolución 738 del 26 de mayo de 2021 hasta el 31 de agosto de 2021 y mediante la Resolución 0001315 del 27 de agosto de 2021 hasta el 30 de noviembre de 2021, el Gobierno Nacional adoptó medidas sanitarias con el objeto de prevenir y controlar la propagación del COVID-19 en todo el territorio nacional y mitigar sus efectos.

Que, con relación a la notificación y comunicación de los actos administrativos, el Decreto legislativo N.º 491 de 2020 en el artículo 4 señala *"(...) Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos. Para el efecto en todo trámite, proceso o procedimiento que se inicie será obligatorio indicar la dirección electrónica para recibir notificaciones, y con la sola radicación se entenderá que se ha dado la autorización.*

En relación con las actuaciones administrativas que se encuentren en curso a la expedición del presente Decreto, los administrados deberán indicar a la autoridad competente la dirección electrónica en la cual recibirán notificaciones o comunicaciones. (...)"
Que consecuente con lo anterior la Resolución 876 de 2020, señala *"ART. 2° PAR. 3º—Las actuaciones que se deban notificar o comunicar, hasta tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, se realizarán mediante el buzón electrónico autorizado de cada dependencia competente del Ministerio del Trabajo, a la dirección electrónica suministrada por el administrado, lo cual es obligatorio y constituye con este simple hecho que ha dado la autorización para la notificación en los términos del artículo 4º del Decreto 491 de 2020."*

El Decreto 4108 de 2011, en concordancia con los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el Artículo Séptimo, numeral 30 de la Resolución 2143 de 2014, así como el Artículo primero, página 384 numeral 17 de la Resolución 3811 de 2018, establece a este Despacho la facultad para adelantar el trámite de autorización para la terminación del contrato de trabajo de trabajadoras en estado de embarazo, y proferir

2/6

decisión de fondo frente a la presente solicitud, trasladada mediante Auto No. 865 del 22 de julio del 2021, por la Doctora LIGIA TERESA PEREZ DIAZ, Coordinadora del Grupo de Atención y Tramites.

Mediante Auto No. 866 del 22 de Julio del 2021, el despacho avocó conocimiento y determinó algunas disposiciones como lo es, la práctica de las demás pruebas conducentes y pertinentes que surjan directamente del objeto de la actuación.

A través de oficio N.º 08SE2021711500100004043 de fecha 22 de julio de 2021 se realiza la comunicación del Auto N.º 866 de 21 de julio de 2021 y requiere aporte documental al empleador y mediante radicado N.º 08SE2021711500100004045 de fecha 22 de julio de 2021 se realiza la comunicación del citado auto, a la trabajadora y se corre traslado de la solicitud, a la dirección electrónica indicada por el empleador sindycelisc@gmail.com.

A través de correo electrónico radicado bajo el numero 05EE2021711500100003620 de 26 de julio de 2021, el solicitante allega respuesta al requerimiento realizado mediante oficio, 08SE2021711500100004043 de fecha 22 de julio de 2021.

Cumplidos los términos otorgados, la trabajadora no reporto acceso a dicha comunicación, siendo indispensable para continuar con el trámite de la solicitud realizar la comunicación efectiva, por tal razón mediante radicado N.º 08SE2021711500100004299 de fecha 02 de agosto de 2021 se realiza requerimiento de dirección de trabajadora a empleador.

A través de correo electrónico radicado bajo el numero 05EE2021711500100003881 de 4 de agosto de 2021, informa dirección de la trabajadora y a través de radicado N.º 08SE2021711500100004392 de fecha 05 de agosto de 2021 se realiza la comunicación del Auto N.º 866 de 21 de julio de 2021, se corre traslado de la solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral presentada por el empleador y se concedió el término de cinco (5) días para que manifestara lo que considere pertinente.

La Señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954, a través de correo electrónico de fecha 12 de agosto de 2021, radicado bajo el No 05EE2021711500100004164 de 13 de agosto de 2021, presenta ante la Dirección Territorial de Boyacá, a través del canal virtual – dtboyaca@mintrabajo.gov.co, autorización para notificación electrónica.

De igual forma, la Señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954, a través de correo electrónico de fecha 12 de agosto de 2021, radicado bajo el N.º 05EE2021711500100004171 de 13 de agosto de 2021, presenta ante la Dirección Territorial de Boyacá, a través del canal virtual – dtboyaca@mintrabajo.gov.co, respuesta a solicitud de autorización para terminación del vínculo laboral solicitado por su empleador.

A juicio de la suscrita, con el fin de tener mayores elementos de juicio para la verificación de la justa causa invocada en el presente trámite, por su conducencia, pertinencia y necesidad se hace necesario la práctica de las pruebas que lleven a despejar los elementos fácticos y jurídicos, en relación con el asunto objeto de atención en este procedimiento, para tomar decisión de fondo, por tanto, mediante Auto N.º 1041 del 3 de septiembre de 2021, decretó la práctica de pruebas documentales.

El citado Auto fue comunicado al solicitante, a través de oficio radicado bajo el numero 08SE2021711500100005131 de fecha 3 de septiembre de 2021 y a través de oficio 08SE2021711500100005132 de fecha 3 de septiembre de 2021 a la trabajadora.

El Señor **JUAN PABLO MONCAYO QUINTERO,** identificado con la c.c. N.º 18.129.725, en calidad de representante legal de la empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6, a través de correo electrónico de fecha 13 de septiembre de 2021 radicado N.º 05EE2021711500100004723 de 15 de septiembre de 2021, presenta respuesta a requerimiento realizado mediante Auto N.º 1041 del 3 de septiembre de 2021.

En garantía del debido proceso, los derechos de defensa y de contradicción, se traslada y da a conocer a la señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954, a través de oficio radicado bajo el numero 08SE2021711500100005576 de fecha 20 de septiembre de 2021, los soportes documentales allegados por el empleador mediante radicado 05EE2021711500100004723 de 15 de septiembre de 2021.

La Señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954, a través de correo electrónico de fecha 27 de septiembre de 2021, radicado bajo el N.º 05EE2021711500100004969 de 29 de septiembre de 2021, presenta ante la Dirección Territorial de Boyacá, a través del canal virtual – dtboyaca@mintrabajo.gov.co, respuesta a traslado documental realizado mediante oficio 08SE2021711500100005576 de fecha 20 de septiembre de 2021.

En atención a lo dispuesto mediante Auto N.º 1041 del 3 de septiembre de 2021, a través de oficio radicado bajo el numero 08SE2021711500100006019 de fecha 06 de octubre de 2021, se realiza requerimiento documental al solicitante, para que informe sobre contratos celebrados por la empresa PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA, identificada con el NIT N.º 900309365-6, VIGENTES, diferentes al indicado en la solicitud, con el fin de establecer si a la fecha es posible la reubicación laboral de la trabajadora.

El Señor **JUAN PABLO MONCAYO QUINTERO,** identificado con la c.c. N.º 18.129.725, en calidad de representante legal de la empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6, a través de correo electrónico de fecha 8 de octubre de 2021, radicada bajo el numero 05EE2021711500100005252 de 12 de octubre de 2021, presenta respuesta a requerimiento realizado mediante oficio 08SE2021711500100006019 de fecha 06 de octubre de 2021.

En atención a lo dispuesto en el artículo 6 del auto N° 886 del 22/07/2021, el Despacho fija el día veintiséis (26) de octubre de 2021, a las 10:00 am, como fecha para llevar a cabo la diligencia administrativa que establece el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, a través de la plataforma TEAMS, en el link https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_NzZlYmQ3MWUtNTAyYS00MmY0LThmZDEtYmY2OTU1NzNjZDNk%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2232302a27-c391-4383-8e3e-13dc03523f49%22%2c%22Oid%22%3a%22180dcedb-98f8-4326-a2f7-48d571fe370e%22%7d, dicha citación es comunicada al solicitante, a través de oficio radicado bajo el numero radicado N.º08SE2021711500100006272 de fecha 21 de octubre de 2021 y a través de oficio radicado N.º08SE2021711500100006274 de fecha 21 de octubre de 202 1 a la trabajadora.

En garantía del debido proceso, los derechos de defensa y de contradicción, se traslada y da a conocer a la señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954, a través de oficio radicado bajo el numero 08SE2021711500100006305 de fecha 22 de octubre de 2021, los soportes documentales allegados por el empleador mediante radicado 05EE2021711500100005252 de 12 de octubre de 2021.

El Señor **JUAN PABLO MONCAYO QUINTERO,** identificado con la c.c. N.º 18.129.725, en calidad de representante legal de la empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6, a través de correo electrónico de fecha 25 de octubre de 2021, radicada bajo el numero 05EE2021711500100005573 de 26 de octubre de 2021, presenta respuesta a requerimiento realizado mediante oficio º08SE2021711500100006272 de fecha 21 de octubre de 2021.

El día 26 de octubre de 2021, se lleva a cabo la diligencia administrativa de conformidad con lo preceptuado en el numeral 2 del artículo 240 CST, consistente en "oír a la trabajadora", por tanto, intervine la trabajadora acompañada de la doctora **EVELY CIFUENTES CIFUENTES**, identificada con la C.C. N.º 1049606214 y T.P 216014 del C.S.de la J., correo electrónico de notificación evelyx2@gmail.com y domicilio en la Carrera 5 N.º 14A-23 de Puerto Boyacá en calidad de apoderada, y la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, además, se registra la asistencia de la Señora **SINDY CELIS,** identificada con la C.C. N.º 1075225506, en calidad de

Directora Administrativa y de Talento Humano de la empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6.

En atención a lo dispuesto mediante Auto N.º 1041 del 3 de septiembre de 2021, a través de oficio radicado bajo el numero 08SE2021711500100006712 de fecha 12 de noviembre de 2021, se realiza requerimiento documental al solicitante, para que allegue soporte de pago de nómina realizado a la trabajadora del periodo de tiempo comprendido entre el 21 de julio de 2021 a la fecha en que presente dichos soportes, requeridos para verificar el cumplimiento de sus obligaciones legales como empleador, se advierte que **la Autorización de terminación del vínculo laboral no opera con la simple presentación de la solicitud, sino que es efectiva a partir de la ejecutoria del acto administrativo proferido por esta autoridad administrativa**.

El Señor **JUAN PABLO MONCAYO QUINTERO**, identificado con la c.c. N.º 18.129.725, en calidad de representante legal de la empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6, a través de correo electrónico de fecha 12 de noviembre de 2021, radicada bajo el numero 05EE2021711500100005873 de 16 de noviembre de 2021, presenta respuesta a requerimiento realizado mediante oficio 08SE2021711500100006712 de fecha 12 de noviembre de 2021.

II. FUNDAMENTOS DE LAS PARTES

A. DEL EMPLEADOR:

El Señor **JUAN PABLO MONCAYO QUINTERO,** identificado con la c.c. N.º 18.129.725, en calidad de representante legal de la empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6 con domicilio en la Calle 20 B 33 10 Barrio Buganviles de Neiva Hulia y correo electronico de notificacion contable@petroambientalcolombia.com, mediante escrito radicado a través del canal virtual de este Ministerio ventanilla única de trámites bajo el número **13EE2021711500100003337** de 08/07/2021 y a través del canal virtual de este Ministerio; correo electrónico institucional dtboyaca@mintrabajo.gov.co, bajo el numero **05EE2021711500100003372** de 12/07/2021, presenta solicitud de Autorización para terminación de contrato de trabajadora en estado de embarazo, señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954, con fundamento en:

"(...) con quien se suscribió un contrato laboral a término fijo con fecha de inicio 22 de mayo de 2021 y una duración de sesenta (60) días, adicional a ello, se le notificó de manera oportuna, el respectivo preaviso de terminación de su contrato, es decir, que su fecha de terminación es el 21 de julio del presente año, éste periodo de tiempo establecido en el Contrato laboral corresponde a la duración del proyecto que la empresa está ejecutando actualmente en la vereda la Cristalina del municipio de Puerto Boyacá (Boyacá), para lo cual no habrá ninguna prórroga en dicho proyecto, teniendo en cuenta que éste es el tiempo máximo de duración del contrato con el Cliente.

El día 06 de julio de 2021, es decir, 45 días después de la suscripción del Contrato Laboral, nos informa la señora Gineth Paola Hoyos Alonso a la Empresa Petroambiental Colombia Ltda, que se encuentra en estado de gravidez, por lo anterior nos permitimos realizar la correspondiente solicitud de terminación del Contrato Laboral de la Señora Gineth Paola Hoyos Alonso. (...)".

Mediante radicado bajo el numero 05EE2021711500100003620 de 26 de julio de 2021, manifiesta: *"(...) Dando alcance a su solicitud, de manera atenta me permito enviar adjunto información solicitada:*

** Soportes de pago de Seguridad Social correspondiente al mes de Junio, una vez se realice el pago del mes de julio, en Agosto, estaremos enviando el respectivo soporte.*

** Datos del Contrato o Proyecto: -Contratante: OCENSA S.A -Objeto: Biorremediación In Situ de áreas contaminadas por presencia de hidrocarburos en el PK274+200 en el Parque Natural Serranía de Las Quinchas en la Vereda La Cristalina, municipio de Puerto Boyacá, Departamento de Boyacá. -Duración: Sesenta (60) días - Fecha de Suscripción: 20 de Mayo de 2021*

Actualmente no Contamos aún con el Acta de Liquidación correspondiente, estamos en espera de la emisión por parte del Contratante. (...)"

JJ6

A través de correo electrónico radicado bajo el numero 05EE2021711500100003881 de 4 de agosto de 2021, informa *"(...) nos permitimos remitir dirección electrónica de la Señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954, la dirección de correo electrónico es: **hoyosgineth@gmail.com**. (...)"*

Mediante correo electrónico de fecha 13 de septiembre de 2021 radicado N.º 05EE2021711500100004723 de 15 de septiembre de 2021, presenta respuesta a requerimiento realizado mediante Auto N.º 1041 del 3 de septiembre de 2021, señala: *"(...) Actualmente no hemos recibido por parte de OCENSA el Acta de Liquidación del Contrato Suscrito entre las partes, no obstante, se hace envío de acta Final Formalizada y firmada por el Administrador del Contrato y Representante de Ocensa. (...)"*

La empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6, a través de correo electrónico de fecha 8 de octubre de 2021, radicada bajo el numero 05EE2021711500100005252 de 12 de octubre de 2021, señala:

"(...) Actualmente la Empresa no cuenta con Ningún Proyecto en ejecución, esa es la razón por la que no se han enviado soportes documentales posteriores, luego de la fecha de finalización del Contrato celebrado con Ocensa S.A, en el Municipio de Puerto Boyacá (Boyacá), para el cual fue objeto la Contratación de la Señora GINETH PAOLA HOYOS ALONSO, PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA no cuenta con ningún Contrato o Proyecto en ninguna región del País, por ello la posibilidad de reubicación Laboral de la trabajadora no ha sido posible. Todo esto añadiendo que la situación económica en el sector no es la mejor, debido a varios factores, uno de ellos la Pandemia que redujo la inversión por parte de empresas Extranjeras y Nacionales en la industria Petrolera. La situación es tan compleja que la Empresa se ha visto abocada a prescindir de varios profesionales, ya que ha dejado de percibir ingresos económicos, debido a su falta de operaciones.

Es necesario esclarecer que durante el tiempo de ejecución del Contrato celebrado con Ocensa S.A y mientras se desarrollaron las actividades, se pagaron los salarios de manera oportuna, pero debido a que en éstos momentos la Empresa no cuenta con Contrato alguno que nos permita percibir ingresos, no ha sido posible la cancelación del salario una vez se finalizaron las actividades, todo esto debido a que la Empresa trabaja por proyectos y depende de ellos. No obstante, los pagos a la seguridad social de la trabajadora se han venido realizando de manera continua y oportuna.

Así mismo nos encontramos en espera para seguir la directriz que nos indique el Ministerio de Trabajo al respecto.
Como prueba que consideramos pertinentes, adjuntamos Declaración Juramentada firmada por el Representante Legal. (...)"

La empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6, a través de correo electrónico de fecha 25 de octubre de 2021, radicada bajo el numero 05EE2021711500100005573 de 26 de octubre de 2021, señala: *"(...) Dando alcance a su solicitud, me permito enviar documentos solicitados en virtud de la diligencia de carácter administrativo que establece el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.*

** Allegar los Soportes de pago de aportes a seguridad social en favor de la trabajadora, correspondiente a los meses de septiembre y octubre de 2021. **Se adjunta Soportes de pago de aportes a seguridad social correspondiente a los meses de agosto (pagado mes vencido en septiembre) y Septiembre (Pagado mes vencido en octubre), teniendo en consideración lo anterior, me permito informar que los soportes de pago de aportes de seguridad social del mes de octubre, se pagarán mes vencido en noviembre.***

** Allegar los Soportes de pago de nómina de la trabajadora, desde el inicio de la relación laboral a la fecha. **Actualmente la Empresa no cuenta con ningún Contrato o actividad que le permita generar ingresos económicos, por ello la posibilidad de reubicación laboral de la trabajadora no ha sido posible. La situación es tan compleja que la Empresa se ha visto abocada a prescindir de casi todos sus colaboradores debido a su falta de operaciones, razón por la cual no ha sido posible realizar los pagos de salario a la Señora Gineth Paola Hoyos, de conformidad con lo anterior, me permito enviar adjunto soportes de pago de salario desde que inició su relación laboral, hasta la finalización de las actividades del contrato (con ocensa S.A.) objeto para el cual fué contratada y declaración juramentada por el Representante Legal.***

Agradezco su atención y quedo atenta a sus instrucciones. (...)" subrayado y negrita fuera de texto original

La empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6, a través de correo electrónico de fecha 25 de octubre de 2021, radicada bajo el 05EE2021711500100005873 de 16 de noviembre de 2021, señala: *"(...) Dando alcance a su solicitud, ofrecemos disculpas por la tardanza del envío del acta, surgió un error y no se envió al correo indicado, no obstante quedamos atentos s cualquier requerimiento adicional. (...)"* **no se pronuncia frente al pago de salarios desde el 22 de julio de 2021 ni allega soportes documentales.**

B. DE LA TRABAJADORA:

La Señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954, a través de correo electrónico de fecha 12 de agosto de 2021, radicado bajo el N.º 05EE2021711500100004171 de 13 de agosto de 2021, presenta respuesta frente a la solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral incoada por señor **JUAN PABLO MONCAYO QUINTERO**, identificado con la c.c. N.º 18.129.725, en calidad de representante legal de la empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6, en la cual manifiesta:

"(...) 1. Le empresa le realizó a la suscrita trabajadora todos los exámenes clínicos y de laboratorio para suscribir el contrato de trabajo para luego ingresar a laborar.
2. La suscrita trabajadora quedó en embarazo con fecha posterior a la iniciación de la relación jurídico laboral de lo cual me di cuenta cuando me hice la prueba de embarazo el 6 de julio de 2021.
3. El mismo 6 de julio de 2021 mediante mensaje por whatsapp al número 3102866569 que es de la Dra Ruth Caicedo funcionaria de la empresa empleadora Petroambiental Colombia Ltda le informe a la empresa mi estado de embarazo.
4. Luego el 22 de julio de 2021 por medio de correo electrónico dirigido a la dirección electrónica contable@petroambientalcolombia.com nuevamente le informe a la empresa mi estado de embarazo, y también les recordé que el 6 de julio de 2021 había informado de esta misma situación a la Dra Ruth Caicedo.
5. Soy una persona de especial protección al igual que mi bebé quien se está formando en mi matriz. Por lo tanto gozo del amparo de estabilidad laboral reforzada.
6. si al ministerio autorizó mi despido se pondría en riesgo mi estado de salud y la vida de mi bebé, pues requerimos de atención médica y de los ingresos que recibo por concepto de salario esto también hasta la etapa del postparto al igual que la licencia de maternidad para el cuidado y protección de mi bebé después de su nacimiento.
7. No cuento con una fuente de ingresos que me permite tener acceso a los alimentos que requiero para que de ellos se nutra mi bebé, como tampoco de oportunidad laboral porque sabemos muy bien que nadie va a contratar para trabajar a una mujer embarazada, pues por nuestro estado de embarazo somos discriminadas para laborar.
8.Finalmente la empresa no está aportando con la solicitud la prueba de que el contrato suscrito con su cliente haya terminado, o que no hubo prórroga alguna. Ahora sí en gracia de discusión estuviera que el contrato suscrito por mi empleadora con su cliente no fue prorrogado, ello no es causa suficiente para que se me niegue el amparo a la estabilidad laboral reforzada o para que este Ministerio autorice mi despido, habida cuenta que la empresa tendría la carga de probar que no tiene más sitios de trabajo en los que pudiera reubicar, lo que aquí no está probado. (...)"

A través de correo electrónico de fecha 27 de septiembre de 2021, radicado bajo el N.º 05EE2021711500100004969 de 29 de septiembre de 2021, señala:

"(...) Frente al Acta Final Formalizada y firmada por el Administrador del Contrato y Representante de Ocensa, me permito manifestar que si bien es cierto, para la fecha de elaboración de esa acta había un porcentaje de obra ejecutada del 100%, también es cierto que la empresa PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA ya tenia conocimiento de mi estado de embarazo antes de la finalización del contrato de obra o labor suscrito con la empresa OCENSA, existen diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional en aras de garantizar los derechos a las mujeres que nos encontramos en condición de embarazo y una de los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional en Sentencia SU-070 de 2013 establece que "...Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral..." la empresa PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA expide una certificación en la cual a la fecha laboró como OBRERA, sin embargo la realidad de los hechos es otra, toda vez que han transcurrido dos meses sin recibir ninguna remuneración por concepto de salario así como tampoco he desempeñado mis labores como obrera dentro de la empresa, porque la misma espero hasta la terminación de la obra para iniciar los trámites concernientes al permiso para la terminación de mi contrato laboral ante este despacho.

Frente a la Certificación laboral de la trabajadora, me permito dejar de presente a este despacho que es la misma entidad quien elabora esta certificación en la cual se puede leer de manera textual "Que la señora GINETH PAOLA HOYOS ALONSO, mayor de edad, identificado(a) con cédula de ciudadanía Nro. 1.056.783.954, labora en la empresa PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA, desempeñando el cargo de OBRERO, desde el 22 de mayo de 2021 a la fecha..." sin embargo han transcurrido dos meses en los cuales la empresa no ha realizado ningún tipo de aporte por concepto de salario teniendo en cuenta la certificación expedida, resulta un poco contradictorio expedir una certificación laboral donde se manifiesta que me desempeño como OBRERA y que la realidad es que no estoy desempeñando ninguna actividad con la empresa así como tampoco recibo salario alguno desde hace ya dos meses.

Frente al Soporte de pago al SSI del último mes, me permito mencionar que es el deber ser de la empresa PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA, toda vez que me encuentro en estado de embarazo y se deben garantizar tanto mis derechos como los derechos del nasciturus, más aún cuando es la misma empresa quien manifiesta que sigo desempeñándome como OBRERA sin importar que la realidad sea otra, ya que desde hace dos meses no he desempeñado ningún tipo de actividad para la empresa.

Frente a la Información de contrato celebrado por la empresa diferente al indicado en la solicitud. me permito manifestar frente a esta prueba no tengo nada por decir en razón a que mi contrato laboral es exclusivamente con la empresa PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA. (...)"

III. DE LAS PRUEBAS

Acreditadas por el solicitante:

Con la solicitud radicado bajo el No 13EE2021717600100005266 del 10/04/2021, allega:

1. Solicitud radicada No OF- PTA 041-21, suscrita por el empleador vía electrónica a la WEB de Radicación de Trámites y servicios y al correo electrónico institucional, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato no hace alusión a fundamento normativo, en dos (2) folios.
2. Oficio radicado No OF- PTA 042-21, que contiene los datos de dirección de notificación de la trabajadora, en un (1) folio.
3. Copia de trabajo suscrito con las partes, el día 22 de mayo de 2021, con una modalidad a término fijo por sesenta (60) días, en tres (3) folios.
4. Copia oficio fechado de 15 de junio de 2021, suscrito por las partes, en el cual se informa de terminación del contrato de trabajo el día 21 de julio de 2021, una vez culminada la jornada laboral, en un (1) folio.
5. Soporte de pago de aportes a seguridad social por parte del solicitante a la trabajadora, correspondiente al mes de mayo de 2021, en un (1) folio.

Mediante radicado bajo el numero 05EE2021711500100003620 de 26 de julio de 2021, allega

1. Soporte de pago a SSSI a favor de la trabajadora, realizado a través del operador de pagos ASOPAGOS, correspondiente al periodo de pensión del mes de junio y salud del mes de julio, en un (01) folio.

PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA, identificada con el NIT N.º 900309365-6, a través de correo electrónico de fecha 13 de septiembre de 2021 radicado N.º 05EE2021711500100004723 de 15 de septiembre de 2021, allega:

1. Acta Final Formalizada y firmada por el Administrador del Contrato y Representante de Ocensa, en un (01) folio.
2. Certificación laboral de la trabajadora, en un (01) folio.
3. Copia de CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES No. AG-083-2020, suscrito con ANTEA COLOMBIA S.A.S, finalizado el 12 de octubre de 2020, en quince (15) folios.
4. Soporte de pago a SSSI a favor de la trabajadora, realizado a través del operador de pagos ASOPAGOS, correspondiente al periodo de pensión del mes de julio y salud del mes de agosto, en un (01) folio.

A través de correo electrónico de fecha 8 de octubre de 2021, radicada bajo el numero 05EE2021711500100005252 de 12 de octubre de 2021, allega:

1. Declaración Juramentada suscrita por el representante legal el ocho (08) de octubre de 2021, en la que señala que la empresa no cuenta con ningún contrato o proyecto en ejecución, en un (01) folio.

Mediante correo electrónico de fecha 25 de octubre de 2021, radicada bajo el numero 05EE2021711500100005573 de 26 de octubre de 2021, allega:

1. Soporte de pago a SSSI a favor de la trabajadora, realizado a través del operador de pagos ASOPAGOS, correspondiente al periodo de pensión del mes de agosto y salud del mes de septiembre, en dos (02) folios.
2. Soporte de pago a SSSI a favor de la trabajadora, realizado a través del operador de pagos ASOPAGOS, correspondiente al periodo de pensión del mes de septiembre y salud del mes de octubre, en un (01) folio.
3. Soporte de pago de nómina realizado a la trabajadora correspondiente al periodo de tiempo comprendido DEL 22 DE MAYO DE 2021 AL 21 DE JUNIO de 2021, en un (01) folio.
4. Soporte de pago de nómina realizado a la trabajadora correspondiente al periodo de tiempo comprendido DEL 22 DE JUNIO DE 2021 AL 21 DE JULIO 2021, en un (01) folio.
5. Declaración Juramentada suscrita por el representante legal el veinticinco (25) de octubre de 2021, en la que señala que la empresa no cuenta con ningún contrato o proyecto en ejecución, en un (01) folio.

Mediante correo electrónico de fecha 25 de octubre de 2021, radicada bajo el numero 05EE2021711500100005873 de 16 de noviembre de 2021, allega el acta de diligencia administrativa realizada el 26 de octubre de 2021, en dos (02) folios, enviada desde el 28 de octubre de 2021 para firma de la asistente.

Presentadas por la Trabajadora:

La Señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954, a través de correo electrónico de fecha 12 de agosto de 2021, radicado bajo el N.º 05EE2021711500100004164 de 13 de agosto de 2021, presenta: Formato diligenciado de autorización para notificación electrónica. en un (1) folio.

A través de radicado bajo el No 05EE2021711500100004171 de 13 de agosto de 2021, aporta las siguientes:

1. Imagen de chat de WhatsApp de fecha 4 de julio de 2021 con contacto denominado *"Ruth Doctora Petroambiental" en* un (01) folio.
2. Copia de prueba de embarazo, de fecha 6 de julio de 2021, en un (01) folio.
3. Imagen de chat de WhatsApp de fecha 6 de julio de 2021 con contacto denominado *"Ruth Doctora Petroambiental"* en un (01) folio.
4. Copia de Correo electrónico enviado el día 22 de julio de 2021 al correo electrónico contable@petroambientalcolombia.com, en un (01) folio.

Decretadas por la Inspección de Trabajo:

La suscrita mediante Auto No. 1041 de fecha 03 de septiembre de 2021, decretó la práctica de pruebas documentales, consistentes en solicitar al peticionario:

"1. Copia del Acta de Liquidación del Contrato de suscrito con OCENSA S.A, el 20 de mayo de 2021 cuyo objeto según información suministrada por el empleador es "Biorremediación In Situ de áreas contaminadas por presencia de hidrocarburos en el PK274+200 en el Parque Natural Serranía de Las Quinchas en la Vereda La Cristalina, municipio de Puerto Boyacá, Departamento de Boyacá."
2. Certificación que la señora GINETH PAOLA HOYOS ALONSO se encuentra laborando actualmente en la empresa en espera de la decisión del Ministerio del Trabajo, en caso contrario, informar la razón que por la cual la trabajadora no está laborando e indicar fecha hasta la cual se mantuvo la vinculación laboral.
3. Allegar los Soportes de pago de aportes a seguridad social en favor de la trabajadora, realizados desde el mes de julio a la fecha.
4. Aportar copia de otros contratos celebrados por la empresa PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA, identificada con el NIT N.º 900309365-6, diferentes al indicado a la solicitud. (...)"

A través de oficio radicado bajo el numero 08SE2021711500100006019 de fecha 06 de octubre de 2021, se realiza requerimiento al solicitante, para que informe sobre contratos celebrados por la empresa PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA, identificada con el NIT N.º 900309365-6, VIGENTES, diferentes al indicado en la solicitud, con el fin de establecer si a la fecha es posible la reubicación laboral de la trabajadora.

Mediante de oficio radicado bajo el numero 08SE2021711500100006712 de fecha 12 de noviembre de 2021, se requiere al peticionario para que allegue soporte de pago de nómina realizado a la trabajadora del periodo de tiempo comprendido entre el 21 de julio de 2021 a la fecha en que presente dichos soportes, y se advierte que **la Autorización de terminación del vínculo laboral no opera con la simple presentación de la solicitud, sino que es efectiva a partir de la ejecutoria del acto administrativo proferido por esta autoridad administrativa**.

IV. LA INSTANCIA PARA RESOLVER CONSIDERA

Del Marco Normativo

La Constitución Política de Colombia establece en los artículos de los artículos 43 y 53 una protección especial a la mujer en estado de embarazo que cobija incluso, al Ser que está por nacer, el Código Sustantivo del Trabajo acoge estas disposiciones, proferidas por la carta constitucional y a través del artículo 239

modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021 en concordancia con el artículo 33 de la ley 50 de 1990, contempla la prohibición de despido de una trabajadora a causa de su estado de embarazo o en licencia de maternidad **sin la autorización del Ministerio del Trabajo que avale la justa causa** las cuales se encuentran establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, o la causal objetiva de terminación del contrato de trabajo de las señaladas en los literales c y d del numeral 1 del artículo 61 de la citada norma, según lo determina el artículo 240 del citado código, modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021.

En tal sentido, pone de presente que el Código Sustantivo de Trabajo, dicta frente a la materia:

"(...) ***ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO.*** *<Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> 1.**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.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.Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autorid~des 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 8xcepcional 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. ***Se prohibe 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 emplee. 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 c1i;; 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. (...)* (negrita y subraya fuera de texto original)

ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR. *Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> 1.* ***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.* (negrita y subraya fuera de texto original)

Respecto al presente trámite, resulta oportuno traer a colación los pronunciamientos presentados por las altas cortes a través de la jurisprudencia:

En primer lugar, mediante Sentencia C-710 del 9 de diciembre de 1996, se atribuye al Inspector de Trabajo la obligatoriedad de ajustar sus actuaciones con aplicación del artículo 29 de la Constitución Política de Colombia; como tal, se anuncia: *"(...) La intervención del inspector en ningún momento desplaza al juez, quien asumirá, si a ello hay lugar, el conocimiento del litigio que se trabe para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el patrono.*

El permiso que otorga el inspector del trabajo, si bien se constituye en una presunción de la existencia de un despido justo, es una presunción legal que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. De todas formas, las actuaciones de estos funcionarios, deben ajustarse a los principios del debido proceso, tal como lo preceptúa el artículo 29 de la Constitución. Así, este funcionario al momento de calificar la justa causa para despedir a una trabajadora en estado de embarazo, deberá permitir la participación de las partes, y valorar las pruebas recaudadas con fundamento en los principios de la sana crítica, permitiendo la publicidad y contradicción de las mismas.

Entendida así la intervención del inspector de trabajo, el permiso que éste otorga, se convierte en un mecanismo eficaz de protección para la trabajadora en estado de gestación. Recuérdese que la principal labor de estos funcionarios es velar por el respeto de los derechos de los trabajadores. (...)"

De igual forma la Corte Constitucional en la Sentencia C - 470 de septiembre 25 de 1997, señalo: *"(...) Así, para que pueda haber en estos casos una terminación de contrato, es necesario que se obtenga el permiso previo del funcionario del trabajo, tal y como lo prevé el artículo 240 del CST, el cual debe determinar si existe o no la justa causa, tal y como lo ordena la ley. Además, se entiende que, como lo dice la sentencia C-710 de 1996, "la intervención del inspector en ningún momento desplaza al juez, quien asumirá, si a ello hay lugar, el conocimiento del litigio que se trabe para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el patrono". En tales circunstancias, si el patrono no cumple esos requisitos, entonces el supuesto despido no produce ninguna consecuencia jurídica, lo cual significa que la relación laboral trabajo se mantiene. La trabajadora sigue entonces bajo las órdenes del patrono, aun cuando éste no utilice sus servicios, por lo cual la empleada tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes. Una vez terminado el lapso de protección especial debido a la maternidad, la trabajadora queda amparada por las normas laborales ordinarias, como cualquier otro empleado. (...)"*

Posteriormente de sentencia T- 008-13, se extrae: *"(...) basta con que la terminación del contrato de trabajo de la mujer objeto de protección se haya presentado en el período comprendido entre la fecha de gestación y los tres meses posteriores al nacimiento del bebé, para que la carga de la prueba sobre la legalidad del despido se traslade al empleador, quien sólo puede eximirse de su responsabilidad acreditando (i) que el despido de la mujer embarazada obedeció a una de aquellas justas causas contempladas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; y (ii) que siguió el procedimiento ordenado por el artículo 240 ibídem... En cuanto a lo primero, es decir, la acreditación del acaecimiento de la justa causa alegada por el empleador para dar por terminada la relación contractual a la mujer cobijada por el fuero de maternidad, es indispensable precisar que esta corporación ha considerado como necesaria, la evaluación en el caso concreto de la justa causa alegada, esto es, no resulta suficiente su justificación formal, siendo necesaria la demostración, por parte del empleador, de la ocurrencia material de la causal alegada (...)"*

En sentencia SU-070 de 2013 la Corte Constitucional, indica: *"(...) Con el fin de asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, el artículo 240 del mismo Código prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.* ***Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia****, es decir, se excluye la existencia de una discriminación (...)".*

La Corte Constitucional en sentencia de unificación citada señala que "(...) ***DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA****-Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. (...) Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N)..*[1] (subraya fuera de texto).

Aunado a lo expuesto la Corte Constitucional a través de la Sentencia de Unificación SU-075 de 2018, señalo que solo cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la trabajadora, tiene obligación de dar cumplimiento a los lineamientos normativos y jurisprudenciales sobre estabilidad laboral reforzada, así mismo indica que en los eventos en los cuales no procede el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad, con el último sueldo devengado antes de la novedad de la licencia de maternidad, para el caso de trabajadoras vinculadas a través de contrato de trabajo a término fijo establece:
"(...)

[1] Sentencia SU070/13

*1. Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del plazo pactado y el empleador no acudió al inspector del trabajo, tiene lugar una **protección integral.** Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.*	*1. Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y no se adujo justa causa, tiene lugar una **protección intermedia.** Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, el reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si no resulta posible el reintegro, **puede** ordenar el pago de indemnizaciones por despido sin justa causa.*
*2. Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudirse al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una **protección intermedia**[2].*	*2. Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y se alega una justa causa distinta al cumplimiento del plazo pactado, tiene lugar una **protección débil.** Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.*
	*3. Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, tiene lugar una **protección intermedia.** Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.* *El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Tampoco se reconoce el pago de salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato pactado ya había terminado.*

(...)"

Si bien es cierto que la mujer trabajadora en estado de embarazo goza, por mandato constitucional y legal de una estabilidad laboral reforzada que le impide ser despedida sin autorización del inspector de trabajo artículo 240 código sustantivo del trabajo, no es menos cierto que esa estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, de allí que lo que busca por parte de legislador es que el inspector de trabajo conforme al artículo 240 determine previo análisis de las pruebas recaudadas si se configura o no la justa causa legal para poder dar por terminado el contrato de trabajo.

Resulta entonces que, **no es suficiente la sola radicación de la solicitud de parte del empleador para proceder al despido de una trabajadora en estado de embarazo o en licencia de maternidad**, pues necesariamente debe acreditar la causal invocada y debe contar con la expresa autorización que el Inspector, como autoridad competente dicte, luego de oír a la trabajadora y practicar las pruebas que considere conducentes y permitentes para determinar que la solicitud se fundamenta en la existencia de una causal objetiva y constitucionalmente válida y no al estado de embarazo de la trabajadora.

V. DEL CASO CONCRETO

PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA, identificada con el NIT N.º 900309365-6, con presenta ante el Ministerio del Trabajo el día ocho (08) de julio de 2021, solicitud de Autorización para terminación de contrato de trabajadora en estado de embarazo, señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954, aduciendo la terminación del contrato de trabajo suscrito bajo la modalidad de termino fijo por el termino de sesenta (60) días, al cual se dio inicio el día veintidós (22) de mayo de 2021, el cual en la clausula primera establece: *"(...) EL EMPLEADOR contrata los servicios de EL TRABAJADOR para desempeñar el cargo de OBRERO en el proyecto de "Biorremediación orgánica In Situ de áreas afectadas por la presencia de*

[2] Sobre este particular, la Sentencia SU-070 de 2013 desarrolló la citada regla en los siguientes términos: *"Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C.S.T.".*

Hidrocarburos, Parque Natural Serranía de Las Quinchas en la Vereda La Cristalina, municipio de Puerto Boyacá, Departamento de Boyacá (...)

Aduce **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6, que la vinculación de la trabajadora se realizó, para el desarrollo del contrato N.º 3803486 suscrito con OCENSA S.A por el termino de sesenta (60) días, al cual se dio inicio el día veinte (20) de mayo de 2021 , cuyo Objeto según Acta Final Formalizada y firmada por el Administrador del Contrato y Representante de Ocensa, suscrita el tres (3) de agosto de 2021, allegada por el empleador es *"(...) Servicios de Biorremediación In Situ de áreas afectadas por derrame de hidrocarburos en el PK 274+200, Serranía de las Quinchas, municipio de Puerto Boyacá (Boyacá), contrato realizado en el marco de declaración de emergencia.(...)",*

En garantía a los derechos de debido proceso, defensa y contradicción, puesto en conocimiento de la trabajadora la solicitud presentada por el empleador y los soportes documentales allegados la señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954 manifiesto: "(..) *Frente al Acta Final Formalizada y firmada por el Administrador del Contrato y Representante de Ocensa, me permito manifestar que si bien es cierto, para la fecha de elaboración de esa acta había un porcentaje de obra ejecutada del 100%, también es cierto que la empresa PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA ya tenia conocimiento de mi estado de embarazo antes de la finalización del contrato de obra o labor suscrito con la empresa OCENSA (...)*

Requerido por el Despacho al empleador información y soporte documental sobre contratos celebrados por la empresa PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA, identificada con el NIT N.º 900309365-6, VIGENTES, **con el fin de establecer si a la fecha es posible la reubicación laboral de la trabajadora**, el empleador allega Declaración Juramentada suscrita por el representante legal el ocho (08) y veinticinco (25) de octubre de 2021, en las que señala que la empresa no cuenta con ningún contrato o proyecto en ejecución, dicha información se entiende "*hecha bajo la gravedad del juramento.*" Como lo señala el art 7 del Decreto 019 de 2012, que *"prohíbe exigir como requisito para el trámite de una actuación administrativa declaraciones extra-juicio ante autoridad administrativa o de cualquier otra índole"*, y manifestó:

"(...) *Actualmente la Empresa no cuenta con Ningún Proyecto en ejecución, esa es la razón por la que no se han enviado soportes documentales posteriores, luego de la fecha de finalización del Contrato celebrado con Ocensa S.A, en el Municipio de Puerto Boyacá (Boyacá), para el cual fue objeto la Contratación de la Señora GINETH PAOLA HOYOS ALONSO, PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA no cuenta con ningún Contrato o Proyecto en ninguna región del País, por ello la posibilidad de reubicación Laboral de la trabajadora no ha sido posible. Todo esto añadiendo que la situación económica en el sector no es la mejor, debido a varios factores, uno de ellos la Pandemia que redujo la inversión por parte de empresas Extranjeras y Nacionales en la industria Petrolera. La situación es tan compleja que la Empresa se ha visto abocada a prescindir de varios profesionales, ya que ha dejado de percibir ingresos económicos, debido a su falta de operaciones. (...)",* en garantía a los derechos de debido proceso, defensa y contradicción, puesto en conocimiento de la trabajadora dichos soportes documentales, no realizó manifestación alguna.

Realizada la diligencia administrativa en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, corrido traslado de la solicitud y todos los soportes documentales a la trabajadora para su manifestación se garantizaron los derechos de debido proceso, defensa y contradicción, a la señora GINETH **PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954.

En el presente caso, se tiene que la trabajadora informa a su empleador sobre su estado de embarazo el día seis (6) de julio de 2021, y el empleador realiza solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo el día (08) de julio de 2021, en vigencia del contrato, manifiestan las partes que se realizo pago de salarios hasta el día veintiuno (21) de julio de 2021, fecha de finalización establecida en el contrato suscrito por las partes, así mismo el empleador presenta soporte de pago de aportes a Seguridad Social Integral a favor de la Trabajadora, sin interrupción.

La Corte Constitucional mediante sentencia de Unificación 075 de 2018, señala *"(...) Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, tiene lugar una* ***protección intermedia****. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.*
El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Tampoco se reconoce el pago de salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato pactado ya había terminado. (...)"

Con fundamento en las consideraciones referidas y tramite probatorio realizado, encuentra el Despacho que la **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365, durante la vigencia del contrato de trabajo suscrito con la señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954, dio cumplimiento a sus obligaciones laborales, presento solicitud de autorización para la terminación del contrato de trabajo en vigencia del mismo, allega soporte documental que evidencia la terminación del Contrato N.º 3803486 suscrito con OCENSA S.A suscrito el veinte (20) de mayo de 2021 y presenta declaración juramentada sobre inexistencia de otros contratos de Trabajo donde se pueda reubicar a la trabajadora, la cual se entiende "*hecha bajo la gravedad del juramento.*" Como lo señala el art 7 del Decreto 019 de 2012, y en aplicación del principio de buena fe, se presumen verídicos, sin perjuicio de las consecuencias legales que se puedan derivar por faltar a la verdad en las solicitudes y comunicaciones rendidos a esta autoridad administrativa así como de las acciones de inspección, vigilancia y control a que haya lugar; los cuales permiten establecer que la terminacion del contrato de trabajo no obedece al estado de embarazo de la trabajadora, sino a la configuracion de una causa objetiva de terminacion y la imposibilidad material de reubicacion laboral.

De igual forma el empleador evidenció, que continúa realizando el pago de aportes a Seguridad Social a favor de la trabajadora, siendo pertinente señalar que acorde a lo establecido en las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, emitidas por la Corte Constitucional, **debe realizar aportes a Seguridad Social durante el periodo de Gestación de la Trabajadora, con el fin de garantizar el pago de la Licencia de Maternidad** y hasta tanto se haga efectiva dicha prestación.

Por parte de este Despacho se requirió al empleador allegar soporte de pago de salario posterior a la fecha de finalización del contrato, no obstante, el empleador no las allega y manifiesta que "(...) *Actualmente la Empresa no cuenta con ningún Contrato o actividad que le permita generar ingresos económicos, por ello la posibilidad de reubicación laboral de la trabajadora no ha sido posible. La situación es tan compleja que la Empresa se ha visto abocada a prescindir de casi todos sus colaboradores debido a su falta de operaciones, razón por la cual no ha sido posible realizar los pagos de salario a la Señora Gineth Paola Hoyos, de conformidad con lo anterior, me permito enviar adjunto soportes de pago de salario desde que inició su relación laboral, hasta la finalización de las actividades del contrato (con ocensa S.A.) objeto para el cual fué contratada y declaración juramentada por el Representante Legal. (...)*"

Toda vez que según lo establecido en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios del Ministerio del Trabajo **no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces,** la suscrita no tiene competencia legal para dirimir posibles controversias, reconocer derechos e imponer obligaciones, sobre el pago de salarios posteriores a la terminación del contrato de trabajo acordado entre las partes es decir el 21 de julio de 2021, y acorde a lo señalado por la Corte Constitucional mediante sentencias Sentencia C - 470 de septiembre 25 de 1997, SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, si la trabajadora considera vulnerados sus derechos debe acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral para que el Juez con la valoración de pruebas allegadas por las partes trabajador y empleador declare la existencia y/o reconocimiento de derechos e imposición de obligaciones a que haya lugar.

Frente a la situación fáctica y jurídica descrita y después de examinar el plenario, para el Despacho es viable conceder la autorización solicitada, sin embargo si las partes juzgan que dentro de este trámite puede haber cuestiones que no corresponden al ámbito de las competencias de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, en cuanto a definir controversias o derechos, que de suyo implicarían la resolución de un juez laboral por competencia de esa instancia, han de acudir a los procedimientos judiciales de índole laboral dentro de la jurisdicción correspondiente y según la ley para la defensa de sus intereses, la declaratoria de derechos o definición de controversias, so pena de que este Despacho al resolverlas invadiría la órbita competencial exclusiva y excluyente del juez.

En mérito de lo expuesto, la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo:

RESUELVE:

RESOLUCION No 00416 DEL 24 DE NOVIEMBRE DE 2021

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una petición de terminación del vínculo laboral con una trabajadora en estado de embarazo o en licencia de maternidad radicada con los números 13EE2021711500100003337de 08/07/21 y 05EE2021711500100003372 de 12/07/21"

ARTÍCULO PRIMERO. - AUTORIZAR a la empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6, con domicilio en la Calle 20 B 33 10 Barrio Buganviles de Neiva Hulia y correo electronico de notificacion contable@petroambientalcolombia.com, representada legalmente por el señor **JUAN PABLO MONCAYO QUINTERO,** identificado con la c.c. N.º 18.129.725, la terminación del contrato de trabajo a la trabajadora señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954, segun escrito radicado bajo el número **13EE2021711500100003337** de 08/07/2021 y a través del canal virtual de este Ministerio; correo electrónico institucional dtboyaca@mintrabajo.gov.co, bajo el numero **05EE2021711500100003372** de 12/07/2021, por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Notifíquese a los jurídicamente interesados de conformidad con lo dispuesto en los artículos 67 y ss., de la ley 1437 de 2011; al señor **JUAN PABLO MONCAYO QUINTERO**, en calidad de representante legal de la empresa **PETROAMBIENTAL COLOMBIA LTDA**, identificada con el NIT N.º 900309365-6, con domicilio en la Calle 20 B 33 10 Barrio Buganviles de Neiva Hulia y correo electronico de notificacion contable@petroambientalcolombia.comy a la señora **GINETH PAOLA HOYOS ALONSO,** identificada con C.C. N.º 1.056.783.954.al correo electrónico de notificación hoyosgineth@gmail.com con domicilio en la Carrera 8 N.º 28-50 de Puerto Boyacá.

ARTÍCULO TERCERO: Informar a las partes interesadas que contra la presente Resolución procede el recurso de reposición ante este despacho, y el recurso de apelación ante el Despacho de la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo, los cuales deberán ser interpuestos por escrito, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal por medio electrónico, o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según corresponda. (ARTICULO 76 DE LA LEY 1437 DE 2011), al correo electrónico dtboyaca@mintrabajo.gov.co.

ARTÍCULO CUARTO: El presente acto administrativo rige desde su ejecutoria.

ARTÍCULO QUINTO: En firme este Acto Administrativo, archívese el expediente radicado con el número 13EE2021711500100003337 de 08/07/2021.

Dada en Tunja a los veinticuatro (24) días del mes de noviembre de 2021

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE

LINA MARCELA GARCIA MARTINEZ
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial Boyacá
Ministerio del Trabajo

Elaboró/ Transcriptor **Lina G**
Revisó/Aprobó: **Lina G**