



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

## RESOLUCIÓN NÚMERO 1002

(DEL 20 DE AGOSTO DEL 2019)

Por la cual se impone una sanción

EL COORDINADOR DEL GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOLIVAR EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES, Y EN ESPECIAL LAS CONSAGRADAS EN LA RESOLUCIÓN NÚMERO 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014, QUE DEROGA LA RESOLUCIÓN 2605 DEL 2009, Y LOS ARTÍCULOS 1 AL 7 DE LA RESOLUCIÓN NÚMERO 0404 DEL 22 DE MARZO DE 2012.

### I. ANTECEDENTES

La Señora **MINEL CECILIA DUARTE POLO** identificada con cedula de ciudadanía 1.104.865.773 expedida en Tolú Sucre, mediante escrito radicado en esta Dirección Territorial con el número 3317 del 17 de julio del 2017 interpuso querrela en contra de las empresas **TIEMPO S.A.S** y **ESTUDIO DE MODA SAS**.

De acuerdo al relato de la Querellante, se encontraba suministrada en misión en por **TIEMPO S.A.S** en la empresa **ESTUDIO DE MODA S.A.**. Agrega que encontrándose vigente el vínculo laboral quedo en embarazo; asegura que fue objeto de persecución y a acoso laboral; expuso que su contrato fue suspendido y que fue coaccionada para trasladarse a la ciudad de Barranquilla.

### II. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Conforme al material probatorio que reposa en el expediente contentivo de la actuación administrativa; este Despacho examinará si en el caso que en esta oportunidad ocupa nuestra atención, la Empresa Investigada incurrió en actuaciones contrarias a las previstas en la normatividad, específicamente en lo previsto en las disposiciones que a continuación relacionamos:

Artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 2 de la ley 1822 del 2017.
Artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo.
Artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 10 del decreto 2351 de 1965.

### III. RESUMEN DE LOS HECHOS

El sistema de reparto del Ministerio de Trabajo asignó a **MARIA MAGDALENA NAVARRO RODRIGUEZ**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social número 11 para efectos de adelantar averiguación preliminar en contra de las empresas **TIEMPO S.A.S** y **ESTUDIO DE MODA S.A.**

En cumplimiento de la comisión impartida, la Funcionaria procedió a proyectar auto de trámite por medio del cual se ordena la apertura de Indagación Previa, disponiendo a su vez la práctica de pruebas. Librando las respectivas comunicaciones. Dando respuesta a vez a la Señora **DUARTE POLO**.

Mediante escrito radicado con el numero 11EE201873130010001190 del 13 de marzo del 2018, **ESTUDIO MODA S.A.S**, dio respuesta a la empresa a la solicitud emanada de esta Entidad, la cual dio en los siguientes términos:

"Por la cual se impone una sanción"

**Inexistencia de contrato de trabajo con la Querellante.**

Entre ellos y la empresa no ha existido vínculo laboral; por lo tanto, la única persona jurídica facultada para pronunciarse sobre las condiciones del contrato de trabajo debe ser el Empleador.

Agrega que celebraron contrato comercial con **TIEMPO SAS** con el propósito de que este suministre personas naturales para cubrir un requerimiento específico. Indica que, durante la ejecución del contrato de trabajo, la Empleada presentó una serie de inconsistencias en el ejercicio de sus funciones, ante el incumplimiento de sus funciones.

Se refiere a la facultad que tiene el Empleador de recurrir al **IUS VARIANDI** ante la imposibilidad de terminar el contrato dada la imposibilidad de despedir a la señora **DUARTE POLO**.

Solicita se ordene la terminación, cierre y archivo de la investigación.

Adjunta certificado de existencia y representación legal expedido por la cámara de comercio, certificación en la cual se indica el numero de Trabajadores de la empresa, contrato de prestación de servicios suscrito con **TIEMPO S.A.S**, mapa de procesos, certificación en la cual se precisa el vinculo existente entre las Querelladas.

Por medio de escrito radicado en esta Dirección Territorial con el numero 11EE201873130010001299 del 15 de marzo del 2018, la sociedad **TIEMPO S.A.S** dio respuesta a la solicitud que le fue hecha por la Funcionaria Comisionada para tal efecto. Esbozando argumentos que a continuación nos permitimos extractar:

El contrato de trabajo con la Señora <b>MINEL CECILIA DUARTE POLO</b> no se encuentra vigente.
A la Querellante le realizaron tres procesos disciplinarios por incurrir en diversas falsas.
Durante el estado de gestación se le respetaron Derechos a la referida Trabajadora.
En lo pertinente a las afirmaciones de acoso, indica que la Quejosa actúa de mala fe y falta a la verdad.
Los procesos disciplinarios que se le aplicaron a la Trabajadora fueron de conformidad a la ley.
Los Trabajadores en misión vinculados por las empresas de servicios temporales tienen vocación de temporalidad. Por lo tanto, <b>TIEMPO SAS</b> no puede garantizar la permanencia a sus Trabajadores. De igual manera requiere una orden de vinculación por parte de la Usuaría.
En razón del IUS VARIANDI y atendiendo a la necesidad de garantizarle un empleo se le propuso un traslado a la ciudad de Barranquilla.
En razón de fallo de tutela en el cual se ordena reubicar a la Trabajadora y pese a que la obra o labor ya había terminado, contactaron a la Señora <b>MINEL CECILIA DUARTE POLO</b> , quien manifestó que ya había dado a luz a su bebe por lo que la empresa procedió a pagar la licencia de maternidad oportunamente.
La Querellante ha abusado de su estado de gestación.

Adjunta la siguiente documentación:

- ✓ Certificado de Existencia y Representación Legal Vigente.
- ✓ Copia de oficio suscrito por SURAMERICANA.
- ✓ Copia de póliza de seguro.
- ✓ Certificación laboral de la Señora DUARTE POLO MINEL CECILIA.
- ✓ Acta de descargos elevada el 11 de mayo del 2017.
- ✓ Copia de llamado de atención.

"Por la cual se impone una sanción"

- ✓ Copia de diligencia de descargos celebrada el 23 de mayo del 2017 sin la firma de la Trabajadora.
- ✓ Oficio fechado el 23 de mayo del 2017 dirigido a la Señora Querellante por medio del cual le informan sobre una sanción que le fue impuesta.
- ✓ Oficio emitido el 15 de junio del 2017 en el cual le informan a la referida Trabajadora que le fue impuesta una sanción.
- ✓ Carta de terminación de contrato enviada a la Trabajadora el 22 de junio del 2017.
- ✓ Copia de propuesta de negociación.
- ✓ Oficio de fecha 15 de diciembre del 2017, por medio del cual le informan a la Trabajadora que la obra o labor ha terminado.
- ✓ Copia de contrato de trabajo en misión.
- ✓ Informe de pago de aportes al SSSI del periodo correspondiente entre el 1 de agosto al 31 de diciembre del 2016.
- ✓ Certificación de aportes a la seguridad social de los meses de febrero y marzo del 2017.
- ✓ Informe de pago de aportes al SSSI correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de enero del 2017 al 5 de septiembre del 2017.
- ✓ Copia de fallo de tutela emitido por el JUZGADO NOVENO PENAL MUNICIPAL DE CARTAGENA.
- ✓ Oficio por medio del cual no se concede a TIEMPO SAS la impugnación al fallo de tutela.

Una vez evacuada la averiguación preliminar, mediante auto expedido el 2 de abril del 2018, este Despacho dispuso la existencia de méritos para efectos de iniciar Procedimiento Administrativo Sancionatorio; en consecuencia, se envió la respectiva comunicación.

Mediante auto 013 del 30 de enero del 2019, se elevó Pliego de Cargos en contra de **TIEMPOS S.A.S** identificado con NIT 890937070-7 y domicilio Carrera 46 número 52-36, piso 3 de Medellín. Acto administrativo que fue notificado por aviso el 20 de junio de la presente anualidad, en razón que la empresa no compareció a la diligencia de notificación personal.

En lo pertinente a **ESTUDIO DE MODA S.A.** este Despacho se abstuvo de iniciar Procedimiento Administrativo Sancionatorio en razón que entre esta y la Señora **MINEL CECILIA DUARTE POLO** y ellos no existió relación laboral.

La Investigada presentó los respectivos descargos por medio de escrito radicado en esta Dirección Territorial con el número 06EE201973130010003814 del 5 de agosto del 2019; en el cual expuso las consideraciones que a continuación nos permitimos relacionar:

<p><b>Cargo primero.</b></p>	<p>No acepta la imputación realizada en el cargo primero en razón que respetaron el estado de la Querellante, agrega que los Trabajadores en misión contratados por las empresas de servicios temporales por disposición legal tienen vocación de permanencia., transcribiendo a su vez el artículo 71 de la ley 50 de 1990.</p> <p>Indica que, con el objeto de garantizar un empleo a la Trabajadora, se le hizo la solicitud de trasladarse a la ciudad de Barranquilla en virtud del IUS VARIANDI y no una conducta constitutiva de acoso laboral, máxime si la obra estaba por finalizar.</p> <p>Arguye que los contratos por obra o labor contratada subsisten siempre y cuando persistan los hechos y/o motivos que le dieron origen a la obra o labor contratada.</p>
<p><b>Cargo segundo.</b></p>	<p>En lo pertinente al artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo manifiesta el Representante Legal de la Investigada que los procesos disciplinarios que le aplican a los Trabajadores siempre han estado acordes a los lineamientos legales respetando y garantizando sus derechos.</p> <p>A la Querellante se le practicaron varios procesos disciplinarios los cuales se desarrollaron en razón a faltas en el reglamento por parte de ella y con sujeción a los parámetros legales.</p>

"Por la cual se impone una sanción"

Adjunta planilla de aportes en línea al sistema de seguridad social el cual obedece al periodo comprendido entre el 1 de enero del 2017 al 5 de septiembre del 2017.

En este estado del presente proveído resulta pertinente anotar que la información también fue allegada en medio de magnético.

Atendiendo a que en el escrito de descargos la Investigada no solicitó pruebas y que no se hace necesario practicar de oficio; mediante auto de tramite emitido 6 de agosto del 2019, este Despacho dispuso abrir periodo probatorio y prescindir de la práctica de pruebas y tener como pruebas las que reposan en el expediente. En este orden de ideas mediante acto expedido en la misma fecha se dispuso correr traslado para alegatos de conclusión. Librándose a su vez las respectivas comunicaciones.

Mediante escrito radicado con el numero **06EE201973130010003970** del 14 de agosto del 2019, la Investigada por medio de su Representante Legal Suplente presentó sus alegatos de conclusión basado en los argumentos que a continuación nos permitimos esbozar:

- ✓ En el momento en que la Señora **MINEL CECILIA DUARTE POLO** tuvo conocimiento de su estado de gestación, la actividad en misión para la cual fue contratada ya estaba finalizando; sin embargo, se respetó su estabilidad laboral reforzada y su licencia de maternidad.
- ✓ Transcribe el artículo 77 de la ley 50 de 1990.
- ✓ Indica que las empresas de servicios temporales no pueden garantizarles a los Trabajadores en misión una vinculación permanente.
- ✓ Con el propósito de garantizarle un empleo a la Trabajadora, se le solicitó el traslado a la ciudad de Barranquilla; lo cual no constituye acoso laboral. Agrega que le plantearon la solicitud con base en el ius variandi.
- ✓ La Querellante interpuso acción de tutela, por lo tanto procedieron a comunicarse con ella, la cual manifestó que ya había dado a luz, razón por la cual y atendiendo a que no había donde reubicarla procedieron a realizarle el pago oportuno de la licencia de maternidad.
- ✓ Indica que los disciplinarios que se realizaron a los Trabajadores fueron con sujeción a la ley.

#### IV. PRUEBAS

Se encuentran relacionadas en el capítulo correspondiente a resumen de los hechos.

#### V. PARA RESOLVER EL DESPACHO CONSIDERA Competencia.

El artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra que la Vigilancia y Control del cumplimiento de las normas consagradas en ese Estatuto Legal y demás disposiciones sociales será ejercida por el Ministerio de Trabajo. Acto seguido el artículo 486 subrogado por el DL 2351 de 1965, artículo 41, modificado a su vez por el artículo 20 de la ley 584 del 2000, establece las atribuciones de los Funcionarios de este Ente Territorial.

En este orden de ideas, el numeral 5 del literal C del artículo 1 de la Resolución 2143 del 2014, establece dentro de las competencias del Coordinador del Grupo de Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control "... 5. Ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social, en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes..."

Cabe precisar que la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia C – 818 de 2005 indicó:

*"Es innegable que a través del derecho administrativo sancionador se pretende garantizar la preservación y restauración del ordenamiento jurídico, mediante la imposición de una sanción que no sólo repruebe sino que también prevenga la realización de todas aquellas conductas contrarias al mismo. Se trata, en esencia, de un poder de sanción ejercido por las autoridades administrativas que opera ante el incumplimiento de los distintos mandatos que las normas jurídicas imponen a los administrados y aún a las mismas autoridades públicas".*

"Por la cual se impone una sanción"

En consonancia con los preceptos ut-supra, los cuales son contundentes con respecto a la competencia de este Ente Ministerial para conocer del asunto objeto del presente Acto Administrativo; en las líneas posteriores procederemos a determinar si la Empresa **TIEMPOS S.A.S** identificado con NIT 890937070-7 y domicilio Carrera 46 número 52-36, piso 3 de Medellín; transgredió o no lo dispuesto en las siguientes disposiciones:

- Artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 2 de la ley 1822 del 2017.
- Artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 10 del decreto 2351 de 1965.
- Artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo.

#### VI. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO.

Conforme a la documentación y material probatorio arrimado al expediente en el transcurso del Procedimiento Administrativo Sancionatorio; este Despacho examinara si la Empresa Investigada en el caso Sub- examine, identificada plenamente en el presente proveído; incurrió o no en la vulneración de la normatividad laboral. En consecuencia, procederemos a estudiar en Nuestro Ordenamiento Jurídico la normatividad aplicable a la materia.

#### VII. RESPECTO A LAS IMPUGNACIONES.

Se encuentran relacionados en el acápite correspondiente a resumen de los hechos.

#### VIII. DEL CASO CONCRETO.

"El artículo 1 de la ley 1610 del 2013 radica la competencia general de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de ejercer "(...) *sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional* "y conocer "(...) de los asuntos individuales y colectivos del sector privado y de derecho colectivo del sector público. " Ello es armónico con los artículos 17 y 485 del Código Sustantivo del Trabajo, que establecen la función de vigilancia y control en el Ministerio de Trabajo y las autoridades administrativas del trabajo, con las normas del C.S.T y demás disposiciones legales".

En este orden de ideas, el artículo 4 de la ley 489 de 1998 establece las finalidades de la Función Administrativa, indicado "La función administrativa del Estado busca la satisfacción de las necesidades generales de todos los habitantes, de conformidad con los principios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política.

Los organismos, entidades y personas encargadas, de manera permanente o transitoria, del ejercicio de funciones administrativas deben ejercerlas consultando el interés general." Subrayas de la Coordinación.

La Resolución 1309 del 2013 por medio del cual se adopta el **MANUAL DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, establece en el Módulo B, capítulo IV, numeral II, la Función coactiva o de Policía Administrativa, indicando:

El inciso final del numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 de la ley 1610 del 2013 establece: La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio de Trabajo que cumplan funciones de Inspección, Vigilancia y Control, no implican en ningún caso, la declaratoria de Derechos Individuales o definición de controversias". Subrayas y negritas de la Coordinación.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 reza "La vigilancia y el control del cumplimiento

"Por la cual se impone una sanción"

**de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el gobierno o el mismo ministerio lo determine".** Negritas del Despacho.

Por lo tanto es deber del Ministerio de Trabajo velar por el cumplimiento de la Legislación Laboral y así lograr la justicia en las relaciones que surgen entre Trabajadores y Empleadores, conforme lo establece el artículo 1 del Estatuto Legal aludido en el párrafo inmediatamente anterior.

Con el propósito de definir el Procedimiento Administrativo Sancionatorio, consideramos pertinente extractar apartes de la SU- 075 del 2018:

#### "2.1. Fundamento constitucional de la protección de las mujeres embarazadas

11. Desde sus primeros años, la Corte Constitucional ha reconocido que la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un mandato superior que se deriva principalmente de cuatro fundamentos constitucionales<sup>[131]</sup>:

(i) **El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad<sup>[132]</sup>**, el cual se encuentra previsto en el artículo 43 de la Constitución. Dicha norma señala expresamente que las mujeres tienen derecho a gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y que deben recibir un subsidio alimentario, en caso de desempleo o desamparo<sup>[133]</sup>. Así, la jurisprudencia constitucional ha destacado que este enunciado implica a su vez dos obligaciones a cargo del Estado: la especial protección de la mujer embarazada y lactante –sin distinción–, y **un deber prestacional que consiste en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada**. En este sentido, se trata de una protección general para *todas las mujeres gestantes*<sup>[134]</sup>.

(ii) **La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral**, la cual ha sido destacada por esta Corporación en reiteradas oportunidades<sup>[135]</sup>. El fin de la salvaguarda en este caso es impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia<sup>[136]</sup>. De este modo, el fuero de maternidad, encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución<sup>[137]</sup> que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en estado de embarazo ha sido ampliamente desarrollada por numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC) (artículo 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (artículos 20 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) (artículos 2° y 6°), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará– (artículos 4° y 6°) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículo 11). Así mismo, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son un referente especialmente relevante en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo<sup>[138]</sup>.

(iii) **La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida** se erige también en un sustento normativo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como lo ha reiterado este Tribunal<sup>[139]</sup>. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional, implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional, sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad.

De este modo, la protección de la mujer durante el embarazo también responde al valor que la Constitución le confiere a la vida en gestación, para lo cual contempla una protección específica y diferenciable de aquella que se otorga al derecho a la vida<sup>[140]</sup>. Con todo, no puede perderse de vista que, como fue establecido en la **Sentencia C-355 de 2006**, *"a pesar de su relevancia constitucional la vida no tiene el carácter de un valor o de un derecho de carácter absoluto y debe ser ponderada con los otros valores, principios y derechos constitucionales"*<sup>[141]</sup>.

Así mismo, la **Sentencia SU-070 de 2013** señaló que *"la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la*

"Por la cual se impone una sanción"

mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es"[142].

Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente[143]. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha afirmado que la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también la **protección de la maternidad**, es decir, a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia[144].

(iv) Por último, la **relevancia de la familia en el orden constitucional** es una justificación adicional de la especial protección de la mujer gestante y lactante[145].

12. En consecuencia, los fundamentos constitucionales a los cuales se ha aludido cimientan la especial protección que deben recibir las mujeres durante la gestación y la lactancia la cual, en el ámbito laboral, se materializa en el fuero de maternidad, entre otras garantías. No obstante, es preciso resaltar que los cuatro principios que sustentan la garantía del fuero de maternidad se encuentran relacionados de forma inescindible y se han estructurado históricamente a partir de la salvaguarda del derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo[146].

En efecto, la garantía de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres en estado de embarazo o en el periodo de lactancia constituye una acción afirmativa en favor de aquellas que responde a la desventaja que afrontan, pues deben soportar los mayores costos de la reproducción y de la maternidad, los cuales tradicionalmente son asumidos únicamente por las mujeres."

Pronunciamiento que va en consonancia con lo dispuesto en la Constitución Política como norma superior, al igual que en los artículos 239 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 2 de la ley 1822 del 2017 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aterrizando las disposiciones traídas a colación en el presente proveído, resulta claro que atendiendo a lo ordenado en fallo emitido por el **JUZGADO NOVENO PENAL MUNICIPAL DE CARTAGENA**, en razón de acción de tutela interpuesta por la Señora **MINEL CECILIA DUARTE POLO** ( visible a folios 155 y 156 del expediente contentivo de la actuación administrativa) ; en el cual el Juez dispone tutelar en favor de la en ese momento Accionante sus Derechos al mínimo vital, estabilidad laboral y reforzada; se presentó la transgresión por parte de **TIEMPO S.A.S** de los derechos de la referida Trabajadora en razón de su estado de gestación.

En armonía con lo expuesto en el párrafo precedente, debemos anotar que la Compañía en los alegatos de conclusión manifiesta que debido a la acción de tutela y al no tener donde reubicarla contactaron a la Querellante procediendo a pagarle la licencia de maternidad. Sin embargo a este Despacho le atañe el deber de indicar que pese a que le pagaron con posterioridad la licencia a la Señora , ya la empresa había incurrido en una inobservancia y en consecuencia vulneración de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo de Trabajo; de los cuales el primero establece de forma expresa la prohibición de despedir a la mujer gestante y el segundo indica el deber de pedir autorización a esta Entidad para efectos de despedir a una mujer en estado de embarazo en el evento que medie una justa causa.

Ante la solicitud que le hicieron en un momento a la referida Trabajadora de trasladarse a Barranquilla por no existir donde reubicarla en virtud del principio del **IUS VARIANDI** debemos indicar que si bien este faculta al Empleador de modificar algunas condiciones del contrato de trabajo; sin embargo la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia 10969 del 26 de julio de 1.999 se pronuncia en el sentido que esta prerrogativa de una de las partes de la relación laboral esta no debe configurarse en motivo y/o razón para abusar ; máxime cuando el Trabajador goza de estabilidad laboral reforzada como sucede en el caso que en esta oportunidad ocupa nuestra atención.

"Por la cual se impone una sanción"

Atendiendo a los mandamientos legales aquí esbozados y a las pruebas que reposan en el expediente, se desprende que la Investigada transgredió lo dispuesto en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo de Trabajo.

#### Conclusiones.

De conformidad con lo esbozado en este Acto Administrativo Definitivo; la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo, con fundamento en el Ordenamiento Jurídico; al igual que en las pruebas y diferentes escritos arrimados durante el transcurso de la actuación administrativa; se permite arrojar las siguientes conclusiones:

1. La Empresa **TIEMPOS S.A.S.** identificado con NIT 890937070-7 y domicilio Carrera 46 número 52-36, piso 3 de Medellín; transgredió lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 2 de la ley 1822 del 2017.
2. La Empresa **TIEMPOS S.A.S** identificado con NIT 890937070-7 y domicilio Carrera 46 número 52-36, piso 3 de Medellín; transgredió lo dispuesto en el artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo.

Se hace necesario imponer la sanción administrativa laboral a la Empresa **TIEMPOS SAS** identificado con NIT 890937070-7 y domicilio Carrera 46 número 52-36, piso 3 de Medellín; por vulnerar lo dispuesto en las normatividades referidas.

#### IX. MARCO NORMATIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA SANCION

En este sentido cabe precisar que el Ministerio de Trabajo tiene como funciones macro:

- Preventivas.
- Inspección.
- Vigilancia.
- Control.

De las cuales se desprende la facultad Coactiva o de Policía Administrativa Laboral, conforme a los postulados del artículo 3 numeral 2 de la Ley 1610 de 2013.

El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 486 reviste a el Ministerio de Trabajo de facultades Sancionatorias, (subrogado Decreto-Ley 2351 de 1965, art. 41).

" 1º)...

2º. Subrogado. Ley 50 de 1990, art. 97. Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente: "Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA."

3º)...

Para efectos de determinar la graduación de la sanción administrativa se tendrán en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad, con la observancia de los criterios previstos en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013.

9



189

"Por la cual se impone una sanción"

#### X. CALIFICACION DE LA CONDUCTA

En el ejercicio de las funciones de Vigilancia y Control de este Ente Ministerial, nos encontramos revestidos de la facultad sancionatoria; claro está, atendiendo cada uno de los parámetros establecidos en el Ordenamiento Jurídico y respetando los parámetros del Debido Proceso.

Lo anterior, propendiendo por la restauración y preservación del Universo normativo, ante la inobservancia de las normas de la normatividad.

Para tal efecto, al momento de imponer una sanción a una Persona Jurídica que ha transgredido la norma; el Operador Administrativo debe atender a unos principios de configuración que consideramos oportuno traer a colación:

- ❖ Principio de Legalidad.
- ❖ Tipicidad.

Los cuales han quedado ampliamente sustentados en el presente Acto Administrativo.

En este orden de ideas resulta esencial referimos a la **DOSIMETRIA** de la sanción, en la cual deben converger los siguientes principios:

- Principio de Proporcionalidad.
- Principio de Mesurabilidad.

En los cuales nos basaremos para determinar la sanción a imponer, conforme a los criterios de graduación establecidos en la norma.

#### CRITERIOS DE GRADUACION DE LA SANCION A TENER EN CUENTA PARA LA CALIFICACION DE LA CONDUCTA.

Como autoridad administrativa con facultades sancionatorias, este Despacho, atenderá los siguientes criterios al momento de imponer la sanción:

1. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
2. Daño o peligro a los bienes jurídicos tutelados.
3. Activo total de la empresa.
4. Beneficio económico obtenido.

Parámetros establecidos de igual manera en el artículo 50 de la Ley 1437 del 2011.

A continuación, nos referiremos a cada uno de los criterios a tener aplicables en el sub- examine:

- Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

La Empresa **TIEMPOS S.A.S** identificado con NIT 890937070-7 y domicilio Carrera 46 número 52-36, piso 3 de Medellín, al terminar el vínculo laboral con la señora **MINEL CECILIA DUARTE POLO** sin la autorización del Ministerio de Trabajo, no solo incurrió en la inobservancia de la norma; causó un perjuicio al Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada. Transgrediendo y/o conculcando de esta forma también el Derecho al Trabajo, al mínimo vital. Generando una presunción que discriminación debido a su condición. Tal y como se ha reiterado en diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional. Perjuicio que es extensivo a la persona que en este momento se encontraba en el vientre materno, el cual es sujeto de derecho, titular de unas prerrogativas de carácter superior y /o prevalentes.

8

3

9

"Por la cual se impone una sanción"

**Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.**

El Nivel de inobservancia de la norma vulnerada en el caso que nos ocupa es alto, ya que la empresa investigada fue negligente; al inobservar un mandamiento legal a sabiendas que debió hacerlo.

En consecuencia, aterrizaremos las pautas de dosificación de conformidad a la transgresión en la que incurrió la Empresa; tasaremos la sanción a imponer dentro de los siguientes parámetros:

Daño o peligro causado a los intereses tutelados.
Grado de prudencia o diligencia.
Activo total de la empresa.

- La Empresa **TIEMPOS S.A.S** identificado con NIT 890937070-7 y domicilio en la carrera 46 número 52-36, piso 3 de Medellín, al despedir a la Señora **MINEL CECILIA DUARTE POLO** incurre en una prohibición en la que la norma no le permite incurrir dada su calidad de Empleador; obteniendo a su vez un beneficio económico a su favor y un detrimento a la Querellante a su cargo.
- La Empresa **TIEMPOS S.A.S** identificado con NIT 890937070-7 y domicilio en la carrera 46 número 52-36, piso 3 de Medellín, al no solicitar autorización del Ministerio de Trabajo para despedir a la Trabajadora no solo incurre en la inobservancia de la norma, sino en la omisión de una de las obligaciones que le son inherentes en su calidad de Trabajador.

En razón a que en el certificado de existencia y representación legal de la empresa reposa que el activo total de la empresa es d \$ 15. 245.617 nos encontramos ante una pequeña Empresa; en consecuencia, teniendo en cuenta los parámetros anteriormente descritos y la gravedad de la conducta, a cada violación probada le corresponde las siguientes multas:

Norma Transgredida	Salarios Mínimos impuestos
Artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 2 de la ley 1822 del 2017.	15 salarios Mínimos.
Artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo.	15 salarios Mínimos.

En consecuencia la sanción tendrá un total de

En consecuencia, la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Bolívar,

#### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO: DECLARAR** probada la violación del Artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 2 de la ley 1822 del 2017, por parte de la empresa **TIEMPOS S.A.S** identificado con NIT 890937070-7 y domicilio en la carrera 46 número 52-36, piso 3 de Medellín; conforme la parte motiva de este proveído.

**ARTICULO SEGUNDO: DECLARAR** probada la violación del artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo, por parte de la empresa **TIEMPOS S.A.S** identificado con NIT 890937070-7 y domicilio en la carrera 46 número 52-36, piso 3 de Medellín; conforme la parte motiva de este proveído.

**ARTICULO TERCERO: SANCIONAR** a la empresa **TIEMPOS S.A.S** identificado con NIT 890937070-7 y domicilio en la carrera 46 número 52-36, piso 3 de Medellín; con multa de **15 (QUINCE) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES** correspondientes a la suma de \$ 12.421.740 (DOCE MILLONES CUATROCIENTOS VEINTIUN MIL SETESCIENTOS CUARENTA PESOS; por la

"Por la cual se impone una sanción"

violación del artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 2 de la ley 1822 del 2017, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, con domicilio en la Ternera Km. 1 Vía Turbaco.

**ARTICULO CUARTO: SANCIONAR** a la empresa **TIEMPOS S.A.S** identificado con NIT 890937070-7 y domicilio en la carrera 46 número 52-36, piso 3 de Medellín ; con multa de **15 (QUINCE) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES correspondientes a la suma de \$ 12.421.740 (DOCE MILLONES CUATROCIENTOS VEINTIUN MIL SETESCIENTOS CUARENTA PESOS** por la violación del artículo 240 del Código Sustantivo de con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, con domicilio en la Ternera Km. 1 Vía Turbaco.

**ARTICULO QUINTO:** Esta decisión a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con el Ley 1437 de 2011 Artículos 65 y siguientes, advirtiéndoles que contra la presente son procedentes los recursos de reposición ante esta Coordinación y en subsidio de apelación ante el Director Territorial, interpuestos debidamente fundado por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, en los términos del artículo 76 Ley 1437 del 2011.

**ARTICULO SEXTO: ADVERTIR** a la sancionada que, en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de 15 días hábiles posteriores a la ejecutoria de la resolución que impone la multa, se cobrará intereses moratorios a la tasa legalmente prevista y se procederá al cobro de la misma.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



**JULIO HURTADO DE ALBA**

**Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control**

*Elaboró / Proyectó/ María N.*

*Revisó/Aprobó/J. Hurtado.*

*C:/Documents and Settings/Mis documentos/Resoluciones/Sanción/ horas extras.*

