

DIRECCION TERRITORIAL HUILA

Neiva, Septiembre 03 de 2018

Señora:

MARIA NURY RAMON OSPINA

Calle 2sur N° 7-07, piso 2 Apto 203

Barrio Nogal

La plata, Huila

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO A TRAVES DE PAGINA WEB DEL MINISTERIO Y CARTELERA – Expediente: Rad. 2250/2016

EMPLEADA: MARIA NURY RAMON OSPINA
PETICIONARIO: CONSORCIO GESTING

Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar a la señora: **MARIA NURY RAMON OSPINA, Exempleada del CONSORCIO GESTING**, ya que de acuerdo al reporte de la Guía No. RN997030625CO de 4 72 SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., fue devuelta la comunicación de notificación por aviso por la causal “CERRADO”, y en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a realizar notificación por Aviso a través de la Página Web del Ministerio de Trabajo y en lugar visible de acceso al público de la Dirección Territorial del Huila, del contenido de la de la Resolución Número 0037 de Febrero 13 de 2017, expedida en dos (02) folios útiles, proferida por Coordinación de Atención al Usuario y Tramites.

Contra la presente providencia proceden los recursos de reposición y en subsidio apelación, el primero ante el Coordinador de Atención al Ciudadano y Tramites y el segundo ante Director Territorial del Huila del Ministerio de Trabajo, los recursos se deberán interponer dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación, según lo previsto en el artículo 76 de la ley 1437 de 2011.

La presente notificación permanecerá publicada por el término de CINCO (5) días hábiles, contados a partir del día de HOY TRES (03) de SEPTIEMBRE del año 2018 hasta el día SIETE (07) de SEPTIEMBRE del año 2018. Se advierte que la notificación se considera SURTIDA al finalizar el día siguiente al retiro del Aviso; es decir, queda debidamente notificado el día DIEZ (10) de SEPTIEMBRE del año 2018 a las 5:30 p.m.

Anexo: Resolución 0037 de 2017, en dos (02) folios.



JESUS ANDRES DAZA

Auxiliar Administrativo

Elaboro: jdaza

Reviso/Aprobo: jaduran

C:\Users\jdaza\Documents\NOTIFICACIÓN POR AVISO 2018.docx

**RESOLUCION NÚMERO 0037 DE 2017
(13 DE FEBRERO DE 2017)**

"Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un contrato de trabajo de trabajadora en estado de embarazo"

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas por la Resolución 2143 del 28 de Mayo de 2014

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Que el señor RAUL CHARRY RONDON, en calidad de Representante Legal de la empresa CONSORCIO GESTING CON NIT. 900.638.511-6 solicitó a este ministerio autorización para dar por terminado el contrato de trabajo de la señora MARIA NURY RAMON OSPINA identificado con C.C. 55.131.695 de La Plata Huila, con fundamento en el artículo 239 y s.s. Del Código Sustantivo de Trabajo, por tratarse de una trabajadora en estado de embarazo.

HECHOS:

1. El CONSORCIO GESTING suscribió contrato individual de trabajo, con la señora MARIA NURY RAMON OSPINA a partir de la fecha de 17 de enero de 2015 en el cargo de auxiliar SISSO, teniendo como fecha de terminación hasta cuando se alcance el 90% del valor del contrato que la empresa lleva con el CONSORCIO PCP.
2. solicita el consorcio GESTING, se autorice la terminación del contrato de trabajadora en estado de embarazo, aduciendo que el contrato que tiene con el consorcio PCP finalizó el 9 de abril de 2016, y que vencido el objeto por el cual se creó el consorcio se termina, se debe proceder por parte de este a terminar el contrato de trabajo ya que se extingue la labor para la cual fue contratada la trabajadora.
3. Con el fin de aclarar los hechos, se citó a declaración a la señora MARIA NURY RAMON quien afirma que es falso que el consorcio no esté operando, que inclusive hay seguido contratando personal, que la última vinculación la hizo el 01 de agosto de 2016, que es falso que haya terminado los contratos de los trabajadores del consorcio, ya que ha trasladado al personal a otras dos empresas que tiene el representante legal como son: RC INGENIERIA Y CONSTRUCTORA

GESTIN, que a ella le quieren terminar el contrato por que se encuentra en embarazo, y que desde que notificó su estado ha sufrido un especie de persecución y que el ingeniero ni siquiera le dirige el saludo.

4. Se lleva a cabo diligencia de audiencia de conciliación entre las partes, en donde el consorcio GESTING insiste en la necesidad de terminar el contrato de la trabajadora en estado de embarazo. Por su parte la trabajadora manifiesta que no acepta el despido por cuanto este obedece a su estado de embarazo y que en las otras empresas contrataron la misma especialidad que tiene ella, es decir personal SISSO. No hubo acuerdo

CONSIDERACIONES

Que efectivamente ante esta Dirección Territorial Huila del MINISTERIO DE TRABAJO, conoce de Solicitud de radicado No. 02250/2016 trámite que se adelanta para conceder permiso para terminación laboral con trabajadora en estado de embarazo.

Que el Despacho mediante auto comisorio 0759 de julio 18 de 2016, designó a la inspectora de trabajo y seguridad social del municipio de la Plata Huila, para que proceda conforme a la resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, con el fin de realizar las diligencias pertinentes para finalizar la presente actuación administrativa.

La inspectora designada procedió con los trámites de Ley, avocando conocimiento, notificando a la trabajadora MARIA NURY RAMON OSPINA, de la solicitud recibida, notificando a la empresa querellante del inicio del procedimiento administrativo sancionatorio, citando a la querrela a diligencia de declaración y convocando a las partes a diligencia de conciliación.

ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

Si bien es cierto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el fuero de maternidad previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, además de prevenir y sancionar la discriminación por causa o razón del embarazo, desde una perspectiva constitucional e internacional, debe servir también para garantizar a la mujer embarazada o lactante un salario o un ingreso que le permita una vida en condiciones dignas y el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente. De tal manera que, se establecieron unas prohibiciones, establecidas en la normatividad laboral artículo 239, cuyo tenor literal indica:

ARTÍCULO 239. C.S.T. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR:

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado."

Con el fin de asegurar la eficacia de dicha prohibición, 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.

De las recientes decisiones proferidas por nuestra honorable Corte Constitucional, tenemos la sentencia SU-070-2013, donde se indica de manera clara las reglas constitucionales en materia de protección a la trabajadora en estado de embarazo, las cuales aplican para el caso particular así:

La Sentencia S-U 070 de 2013, afirma 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. 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 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 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'

En sentencia SU 070 del 2013 "El conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo. En este orden de ideas, la notificación directa "es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única.

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. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravedad se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. 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).*

En Sentencias T-088 de 2010, T-169-08, T-069 de 2007, T-221-07 manifiestan lo siguiente: "La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. **En primer lugar**, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer "durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada". Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada.

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

De las anteriores disposiciones se sigue que existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres.

El **segundo fundamento** constitucional es la *protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo*¹, habitualmente conocida como *fuero de maternidad*. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

La Corte concluye entonces, que las disposiciones constitucionales y las normas internacionales establecen una garantía reforzada a la estabilidad en el trabajo de las mujeres que se encuentran en el periodo de embarazo y lactancia. En este sentido, la Corte ha indicado que *"en desarrollo del principio de igualdad y en aras de garantizar el derecho al trabajo de la mujer embarazada (...) tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas"*².

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 mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como *gastadora de la vida* que es. Así, como se ha mencionado, el artículo 43 de la Constitución ordena que *"durante el embarazo y después del parto [la mujer goce] de especial asistencia y protección del Estado"* y el artículo 53, que dentro de los principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo, se incluya la *"protección especial a la mujer [y] a la maternidad"*. La intención de las y los constituyentes de garantizar los mencionados derechos, se reitera, se puede evidenciar en la previsión de que la mujer embarazada reciba del Estado un *"subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada"*.

En este sentido, la jurisprudencia constitucional T-606 de 1995, T-106 de 1996, T-568 de 1996, T-694 de 1996, C-710 de 1996, T-270 de 1997, C-470 de 1997,¹ Sentencia C-470 de 1997, ha considerado que el fuero de maternidad previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, además de prevenir y sancionar la discriminación por causa o razón del embarazo, desde una perspectiva constitucional e internacional, debe servir también para garantizar a la mujer embarazada o lactante un salario o un ingreso que le permita una vida en condiciones dignas y el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente.

Por último, el especial cuidado a la mujer gestante y a la maternidad se justifica, igualmente, por la particular relevancia de la familia en el orden constitucional colombiano, ya que ésta es la institución básica de la sociedad que merece una protección integral de parte de la sociedad y del Estado (CP art. 5º y 42), pues como ha sostenido esta Corte *"si la mujer que va a tener un hijo, o la madre que acaba de tenerlo, no recibieran un apoyo específico, los lazos familiares podrían verse gravemente afectados."*³

¹ Sentencias T-088 de 2010, T-169-08, T-069 de 2007, T-221-07, entre otras.

² Sentencia T-005 de 2009.

³ Sentencia C-470 de 1997.

Los múltiples fundamentos constitucionales a los que se ha hecho referencia muestran que, tal y como la Corte lo ha indicado en reiteradas oportunidades⁴, la mujer embarazada y lactante goza de la especial protección del Estado y de la sociedad, lo cual tiene una consecuencia jurídica importante: *el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo.*⁵

En el caso que nos ocupa tenemos que las pruebas recaudadas durante el trámite administrativo laboral, no justifican lo afirmado por el CONSORCIO GESTING, en el sentido de que se hace necesario el despido de la trabajadora en estado de embarazo, debido según ellos, a la liquidación del consorcio, cuando se demostró que el consorcio sigue ejecutando el contrato, que ha vinculado personal posterior a la solicitud de despido, y que además ha trasladado personal del consorcio a las otras empresas propiedad del representante legal y querellante del consorcio GESTING.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, el coordinador del grupo de atención al ciudadano y trámite,

RESUELVE:

PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación del contrato de trabajo de la trabajadora en estado de embarazo MARIA NURY RAMON OSPINA, solicitado por el CONSORCIO GESTING, NIT 900.638.511-6, con domicilio principal en la carrera 23 # 124-70 oficina 301 Bogotá- Colombia por los motivos contemplados en la parte considerativa de este proveído.

SEGUNDO: Contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador de Atención al Usuario y Trámites de la Dirección Territorial del Huila del Ministerio de Trabajo y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial del Huila del Ministerio de Trabajo, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

⁴ Ver, entre muchas otras, las sentencias T-606 de 1995, T-106 de 1996, T-568 de 1996, T-694 de 1996, C-710 de 1996, T-270 de 1997, C-470 de 1997.

⁵ Sentencia C-470 de 1997.

TERCERO. Notifíquese el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

JAIME ANDRÉS DURAN DURAN
COORDINADOR AUT