



MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCION No. 763 de 2021
30 DE DICIEMBRE DE 2021**

“Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un contrato de trabajo”

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE DE LA DIRECCION
TERRITORIAL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 y teniendo en cuenta los siguientes,

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Que mediante Auto 1510 de fecha 09 de diciembre de 2019, proferido por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, se ordenó adelantar el trámite relacionado con la solicitud de autorización para despido radicada con el No. 11EE2019714100100004428 correspondiente a la trabajadora en estado de embarazo trabajadora KATHERINE SANCHEZ CERQUERA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.075.281.082 de la ciudad de Neiva en estado de embarazo, trámite solicitado por el empleador ALISON LUCIA CORTES CARDONA identificado con NIT. 36.182.317-0, en su calidad de propietaria del establecimiento educativo LION HILL SCHOOL, manifestando estar soportado en causal objetiva que así lo permita.

H E C H O S

El 02 de diciembre de 2019, mediante el radicado número 11EE2019714100100004428, la señora Alison Lucia Cortes Cardona identificado con NIT. 36.182.317-0, en su calidad de propietaria del establecimiento educativo LION HILL SCHOOL presento solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral de la trabajadora en estado de embarazo KATHERINE SANCHEZ CERQUERA identificad con la cedula de ciudadanía 1.075.281.082 de la ciudad de Neiva, manifestando un desempeño inadecuado en el desarrollo de las funciones por parte de la trabajadora.

La trabajadora KATHERINE SANCHEZ CERQUERA, se encuentra vinculada a la empresa LION HILL SCHOOL mediante contrato de trabajo a término fijo desde el 5 de febrero de 2019 hasta el 30 de noviembre de 2019, con Otro Si firmado con una duración hasta el 15 de septiembre de 2020, cuyo cargo es Auxiliar Docente de Aula.

Durante el desarrollo de sus actividades como auxiliar de docente de aula, se evidenciaron deficiencias en el desarrollo de sus funciones, especialmente en las siguiente: acompañamiento en las horas de descanso de los estudiantes y durante las clases de los alumnos de transición y 1 E.B.P., seguimiento a los estudiantes que se quedan a traslados, mantener el orden del salón sin gritar, entre otras.

Mediante auto de trámite número 1510 del 10 de diciembre de 2019, se inicia la actuación administrativa por parte del Inspector doce de trabajo y seguridad social de Neiva, se avoca conocimiento y convoca a diligencia de declaración para determinar si es procedente conceder o negar la solicitud de la empresa. De igual manera se comunica a la empresa y se solicita el envío de pruebas.

El 10 de diciembre de 2019, el inspector del trabajo y seguridad social que adelantaba la actuación administrativa, mediante auto de trámite, avoca conocimiento y solicita una serie de documento para resolver de fondo el asunto.

El 13 de enero de 2020, se procedió a remitir comunicación escrita a la señora Alison Lucia Cortes Cardona identificado con NIT. 36.182.317-0, en su calidad de propietaria del establecimiento educativo LION HILL SCHOOL, en donde se avoca conocimiento de la actuación adelantada y solicita una serie de documentos.

El 17 de enero de 2020, conforme al radicado número 11EE2020714100100000233, la propietaria del establecimiento educativo, quien emite respuesta de la solicitud presentada por el inspector del trabajo que adelanta la actuación administrativa.

El 11 de marzo de 2020, mediante el auto comisorio número 423, se reasignó el trámite de la actuación administrativa adelantada a la Dra. Yesica Calderon Charry. Mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por causa del COVID-19, y mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, el Gobierno nacional declaró el estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por la crisis generada por el COVID-19, el Ministerio de Trabajo profirió las Resoluciones 0784 y 876 de 2020 que en su artículo primero, literal 1, suspenden los términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia de las Direcciones Territoriales, tales como averiguaciones preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, desde el 17 de marzo de 2020 y hasta que se supere la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Posteriormente con Resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020, el Ministerio del Trabajo resolvió "Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenada mediante Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020", la cual fue publicada en el Diario Oficial N° 51.432 del 09 de septiembre de 2020, fecha a partir de la cual entró en vigor. En este orden, no corrieron términos procesales entre el 17 de marzo de 2020 y el 09 de septiembre de 2020, respectivamente, conforme a lo dispuesto al Parágrafo del Artículo 1° de la Resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020.

DE LAS PRUEBAS RECAUDADAS

Se evidencia pruebas allegadas por parte de la empresa LION HILL SCHOOL en las cuales se encuentran:

- Acta de reunión del 26 de julio de 2019 donde se realizada la asignación de funciones a la trabajadora. KATHERINE SANCHEZ
- Memorando de fecha 20 de agosto de 2019 realizando recomendación sobre el cumplimiento de sus funciones.
- Acta de descargos de fecha 15 de noviembre de 2019 realizado a la trabajadora por el uso de tono de voz inadecuado con los estudiantes.
- Informe de desempeño laboral de fecha 20 de noviembre de 2019 de la trabajadora KATHERINE SANCHEZ en el cual arroja un resultado no satisfactorio frente al seguimiento de su desempeño.
- Memorando de fecha 25 de noviembre de 2020 por dirigirse a los estudiantes con un tono de voz inadecuado.
- Contrato de trabajo a término fijo.
- Copia de los pagos de aportes a la seguridad social integral y parafiscales de la trabajadora.

Se evidencia que la empresa realizó acta de descargos a la trabajadora por el continuo uso de tono de voz inadecuado con los estudiantes del grado de transición, realizando constantes llamado de atención frente a esta situación en la cual la trabajadora manifiesta "que tuvo que recurrir a subir el tono de voz debido a que algunos estudiantes no estaban haciendo caso a sus indicaciones",

De igual manera se evidencia en los llamados de atención el requerimiento realizado a la trabajadora sobre el buen trato y respeto hacia los estudiantes en el desarrollo de sus funciones y la aplicación del Manual de Convivencia.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Que, como antecedente principal corresponde ampararnos en la normativa constitucional especialmente la contenida en el artículo 43 que preceptúa: "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia".

Que, el Código Sustantivo del trabajo en su artículo 240 ordena:

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

Que, la honorable Corte Constitucional en Sentencia T- 236 del 18 de agosto de 1998, con ponencia del Magistrado ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO, manifestó: "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..."

Que, significa lo anterior que, si el empleador no cuenta con el permiso del Inspector de Trabajo, para poder despedir a la trabajadora en estado de embarazo, podría considerarse que el despido no produce ningún efecto y la relación laboral continuaría vigente, por lo tanto, la trabajadora tendría derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes.

La honorable corte Constitucional en sentencia, Sentencia T-373/98, determino que, **MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial.** En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo, a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez; y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto. Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia.

En la misma providencia la honorable corte manifiesta: **DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA**-Carácter fundamental. Una interpretación del artículo 13 de la Carta, a la luz de los artículos 43 y 53 del mismo texto, permite afirmar que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral reforzada o a lo que se ha denominado el "fuero de maternidad". Agregó la Sala que más allá de los principios de igualdad y de protección a la vida, el respeto a la dignidad de la mujer exige su tutela reforzada, puesto que el estado de gravidez no puede pasar desatendido sin ignorar a la persona humana, lo que se presentaría si el orden jurídico omite tomar en la cuenta dicho estado con el objeto de conceder a la mujer un trato jurídico positivo o si permanece indiferente ante su desconocimiento. En ambos casos, se produce minusvalía de género, que atenta contra la dignidad humana en su más alta expresión.

La jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una "estabilidad laboral reforzada"^[8]. Este derecho parte del reconocimiento de que la gestación de un hijo puede dar lugar a graves medidas de discriminación laboral en contra de la futura madre, por las complicaciones y costos que, en términos administrativos y financieros, ello puede generar. No obstante, a la luz de la Constitución, puede afirmarse que resulta equitativo que sea la sociedad - y no la futura madre - quien deba absorber las dificultades que implican la gestación y el parto y, en consecuencia, el Estado está en la obligación de fortalecer o reforzar los mecanismos que aseguran, entre otras cosas, la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada. En este sentido, la Corporación ha indicado, por ejemplo, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar¹

La honorable corte Constitucional en sentencia, Sentencia SU -075/2018, El precedente vigente hasta este momento ha desdibujado el fundamento de las acciones afirmativas previstas para las mujeres en el espacio laboral, ya que parte de supuestos en los cuales no existe discriminación fundada en el ejercicio de su rol reproductivo. De esta manera, se desplaza una protección que, de conformidad con el artículo 43 de la Constitución se encuentra a cargo del Estado, para imponer dicha carga económica al empleador y, por consiguiente, generar una mayor discriminación para las mujeres en el ámbito del trabajo, dado que se incrementan los eventuales costos que se derivan de la contratación de mujeres. En todo caso, resulta pertinente aclarar que cuando el empleador conoce del estado de

embarazo de la mujer gestante, tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, aun cuando medie una justa causa.

Que, en la normatividad interna del Ministerio del Trabajo, se establece como función del Inspector del Trabajo, adelantar el procedimiento de autorización de despido de trabajadoras en estado de embarazo., amparado en el artículo 7 numeral 30 de la Resolución No 2143 de 2014, además, resulta función del coordinador del grupo de atención al ciudadano, proferir la decisión de autorización en dichos trámites, en consecuencia, nos hallamos ante la habilitación legal respectiva para conocer y resolver al asunto pertinente.

Que, las actuaciones administrativas laborales tienen como objeto establecer el cumplimiento de las normas de derecho individual del trabajo de carácter particular a través del procedimiento reglado de forma general por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA) y en los aspectos allí no contemplados, se regula en lo compatible, por el Código de Procedimiento Civil, de conformidad con el artículo 306 de la Ley 1437 de 2011.

Que, este procedimiento se surte en virtud del interés objetivo del cumplimiento de las normas laborales, de las demás disposiciones sociales y de seguridad social, art.3º, 17, 485 y 486 del C.S.T. -. Esto es, para la conservación del orden público laboral, derivado de su efecto general inmediato, tal como está regido por el art. 16 del C.S.T., y en ningún evento se activa y desarrolla "*para declarar derechos individuales ni definir Controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces (...)*", de acuerdo con lo establecido en el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T. Es así como el inicio, desarrollo y conclusión del procedimiento constituye para los funcionarios del Ministerio de Trabajo, el cumplimiento de la obligación de inspección, vigilancia y control en el ejercicio de la función de policía administrativa, fundada en el artículo 486 del C.S.T., así como el núm. 2º del art.3º de la Ley 1610 de 2013 y el contenido vigente de los Convenios 81 y 129 de la OIT.

DE LA JUSTA CAUSA

El numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo., establece que los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no están facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión este atribuida a los Jueces. Sin embargo, corresponde a esta autoridad evaluar si la justa causa de terminación del vínculo laboral existente entre la señora Alison Lucia Cortes Cardona y la señora Katherine Sánchez Cerquera, cumplió con los criterios exigidos por la Honorable Corte Constitucional, conforme la construcción jurisprudencial al respecto.

Las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máxima órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, "debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral.

Al respecto se precisa que acorde con los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.
- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada esta soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.

- Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.

Adicionalmente, en sentencia C – 593 de 2014, la Corte Constitucional, durante análisis de constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, reitera los pasos mínimos que deben tenerse en cuenta durante el proceso sancionatorio laboral, así:

"(...) En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente".

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

"La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;

- * la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
- * el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- * la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;
- * el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;
- * la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- * la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (...)"

RESOLUCION DEL CASO CONCRETO.

Una vez analizando los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador Alison Lucia Cortes Cardona y la señora Katherine Sánchez Cerquera.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y teniendo en cuenta la solicitud del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con la señora Sánchez Cerquera, por configurarse una justa causa por el reitere desempeño de las funciones de la trabajadora. Así mismo, se procede a verificar si el empleador agoto el procedimiento del proceso disciplinario, o si, por el contrario, durante la actuación adelantada se vulneró el debido proceso del trabajador. Conforme con lo anterior, se procederá a realizar un análisis del comportamiento del empleador, para establecer si se cumplieron con los postulados establecidos por la Honorable Corte Constitucional al respecto.

En primer lugar, respecto a la existencia de la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, el término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos y la formulación de cargos del imputado, no se tiene material probatorio que indique el agotamiento de dicha etapa del proceso disciplinario laboral.

En cuanto al traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, se evidencia, la inexistencia de dicho traslado.

El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; sobre estos puntos, se tiene que el empleador no impuso una sanción disciplinaria al trabajador y/o no fue aportada dentro de la actuación administrativa adelantada. Bajo

ningún entendido, la normatividad que sustenta el fuero de estabilidad laboral por debilidad manifiesta condiciona la imposición de una sanción disciplinaria a la autorización de la autoridad administrativa laboral, por el contrario, se condiciona es la aplicación y/o materialización de la sanción disciplinaria de terminación de contrato de trabajo de una persona ampara por fuero de estabilidad laboral, sin que se cuente con el aval del Ministerio del Trabajo. Dicha estructuración tiene una lógica, ya que, durante el acto de imposición de la sanción disciplinaria, se pueden birlan el derecho fundamental al debido proceso del trabajador y es precisamente dicho derecho fundamental, el que se verifica en el trámite de autorización de terminación de vínculo laboral del trabajador amparado por la protección Constitucional que es instruido por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social.

En el caso sub examine, se evidencia que después de realizado el análisis de la parte procedimental, no se dio aplicación plena a los postulados de la línea jurisprudencial construida por la Honorable Corte Constitucional sobre el debido proceso en el ámbito del proceso disciplinario laboral, con el objetivo de autorizar la terminación de la relación laboral. Así las cosas, el proceso sancionatorio se debe desarrollar cumpliendo unos parámetros, entre estos, las diversas etapas que resuelve de fondo el proceso disciplinario, deben ajustarse a un procedimiento propio, el cual fue diseñado para amparar las garantías al trabajador encausado, haciendo efectivos los derechos constitucionales y legales a la defensa a controvertir la prueba y al debido proceso, so pena de viciar lo actuado y que de estas diligencias no se puede desprender una sanción válida, dentro del ordenamiento legal.

La jurisprudencia ha señalado, que el precepto constitucional del artículo 29 de la Constitución Política, dispone que el debido proceso se aplica a todas las actuaciones policiales y administrativas, conlleva, que en todos los casos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiendo esta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados y aplicadas las formalidades mínimas del debido proceso, en tal virtud, se ha determinado que este mandato no solo involucra u obliga a las autoridades públicas en el sentido amplio del término, sino a particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, es pertinente aclarar que la ley establece las causales o motivos que se consideran justas causas, para la terminación del vínculo laboral. Dichas causales se encuentran establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Mediante oficio con numero de radicado 08SE201812030000000799, el Ministerio del Trabajo en concepto emitido aclara, al respecto: "(...) en cualquiera de las causales citadas el empleador debe demostrar la ocurrencia de la misma y no solo alegarla, lo que en el caso consultado implica demostrar en cuál de las causales fundamenta su despido para que no se constituya en ilegal y dé lugar al pago de una indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo

De conformidad con la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral del trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral por disminución física presentada por la Alison Lucia Cortes Cardona y la señora Katherine Sánchez Cerquera, confrontado el acervo probatoria aportado y los fundamentos expuesto por la empresa, se puede evidenciar que el empleador no acato plenamente las directrices jurisprudenciales y legales del debido proceso en el ámbito del proceso disciplinario laboral.

Si bien es cierto que el empleador, debe tener especial cuidado con los trabajadores que gozan de estabilidad reforzada, no es menos cierto que estas, no pueden ser interpretadas como una protección especial para que los trabajadores amparados por esta figura pueden cometer faltas sin recibir la sanción pertinente. Esta estabilidad no es ni se puede convertir en una "petrificación laboral absoluta" y, precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo.

Debe existir un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución.

En mérito de lo expuesto, LA COORDINACION DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en ejercicio de sus funciones y por autoridad de la Ley,

En mérito de lo expuesto este Despacho,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un contrato de trabajo"

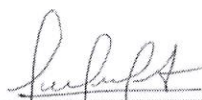
RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR, la solicitud presentada por ALISON LUCIA CORTES CARDONA identificado con NIT. 36.182.317-0, en su calidad de propietaria del establecimiento educativo LION HILL SCHOOL, para autorizar la terminación del vincula laboral de la trabajadora en estado de embarazo KATHERINE SANCHEZ CERQUERA identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.075.281.082 expedida en Neiva, amparado en causal objetiva, conforme a los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial Huila, 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.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS HERMINSO ARDILA CALDERON
Coordinador

