

## NOTIFICACION POR AVISO

Artículo 69 Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo C.P.A. y de lo C.A.

La secretaria de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de Casanare, en aplicación del Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo procede a notificar la resolución número 091 de fecha 06 de Abril de 2017, "POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA LA TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA CON LA EMPRESA GRUPO TEMAKI S.A.S", dentro del proceso No. 4310 – 2016. La cual se fijara en cuatro (4) folios, por ambos lados.

Ante la imposibilidad de efectuar la notificación personal prevista en el Artículo 67 C.P.A. y de lo C.A, a la señora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA, en calidad de QUERELLADO, según consta en el correo certificado en la guía No. 1138791138, se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días, contados a partir del 18 de Agosto del año 2017, en la página web de la entidad y en la cartelera de la secretaria de la dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de Casanare ubicada en la calle 09 No. 21 – 09 piso 2 barrio centro.

Contra la resolución No. 091 de fecha 06 de Abril del 2017, No procede ningún Recurso.

## CONSTANCIA DE FIJACION

El presente AVISO se fija en la cartelera de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de Casanare, por un término de cinco (5) días hábiles contados a partir del día 18 de Agosto de 2017, siendo las 7:00 horas a.m.



**SANDRA CHAVITA DIAZ**  
Auxiliar Administrativo  
Dirección Territorial Casanare

THE HISTORY OF THE

... ..

... ..

... ..

... ..

THE HISTORY OF THE

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..



**MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL DE CASANARE  
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 091 DE 2017  
(06 de abril de 2017)**

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

**La Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y resolución de Conflictos, en uso de las facultades establecidas en la Resolución 2143 del 28 de Mayo de 2014 y el artículo 486 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 y**

**CONSIDERANDO:**

Que la señora SOL MARINA MORENO LOZANO en calidad de segundo suplente del representante legal de la sociedad comercial GRUPO TEMAKI SAS con Nit. **900621181-4**, con domicilio en la Carrera 51 No.103 b 44 de la Ciudad de Bogotá D.C., mediante escrito bajo radicado N°.4310 del 22 de noviembre de 2016, presentó solicitud de autorización para terminación de vínculo laboral de la trabajadora en estado de embarazo NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA por aplicación del artículo 240 del CST.

**LA SOLICITUD PRESENTADA**

SOL MARINA MORENO LOZANO en calidad de segundo suplente del representante legal de la sociedad GRUPO TEMAKI SAS con Nit. **900621181-4**, con domicilio en la Carrera 51 No.103 b 44 de la Ciudad de Bogotá D.C, mediante escrito radicado bajo N°. 4310 del 22 de noviembre de 2016, presentó solicitud de autorización para terminación de vínculo laboral de la trabajadora en estado de embarazo NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA por aplicación del artículo 240 del CST. (Folios 1 al 25)

Como pruebas de su solicitud anexó las siguientes

1. Contrato de trabajo suscrito con la señora NAYIBE PUERTO
2. Formularios de afiliación a seguridad social integral
3. Certificado laboral fraudulento emitido por la señora NAYIBE PUERTO
4. Copia de declaración libre y voluntaria de fecha 28/10/2016
5. Planillas de pago de seguridad social integral
6. Certificado de cámara de comercio

Manifiesta que la trabajadora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA suscribió contrato con la sociedad GRUPO TEMAKI SAS el 28 de febrero de 2016 con el cargo de Administradora de punto de venta en el centro comercial UNICENTRO de la ciudad de Yopal, el contrato se suscribió a término indefinido y devengando un salario de Un millón diecinueve mil pesos (\$1.019.000) M/cte.

Manifiesta que la señora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA fue afiliada a Seguridad social integral desde su vinculación.

Indica que el día 28 de octubre de 2016 en diligencia de auditoría realizada al punto de venta de UNICENTRO YOPAL a cargo de la señora NAYIBE CAROLINA

PUERTO MESA como Administradora se encontraron algunas gravísimas irregularidades, por cuanto en dicha fecha de conformidad a lo previsto en el art.49 del Reglamento Interno de Trabajo y el art.115 del código Sustantivo de Trabajo, se escuchara en diligencia de descargos a la señora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA.

Asegura que la trabajadora se encuentra en estado de embarazo.

### NOTIFICACIÓN, TRASLADO Y RESPUESTA POR PARTE DE LA TRABAJADORA

Mediante oficio 7185001-129 de fecha 23 de enero de 2017, recibida el día 26 de enero de 2017 según guía No.YG153606364CO, se le corrió traslado de la solicitud de la referencia dentro del término de 20 días la trabajadora y se citó a diligencia administrativa de declaración para el día 02 de febrero de 2017.

### DEL TRÁMITE DE LA SOLITUD

Recibida la solicitud el 22 de noviembre de 2016 según radicado 4310, mediante Auto N° 1108 fechado el 14 de diciembre de 2016, la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y resolución de Conflictos comisionó a la Dra. JENNY ARLED PIRAGAUTA LOPEZ inspectora de trabajo para que adelantara el trámite y practicara pruebas si era necesario. (Folio 26)

Con fecha 15 de diciembre de 2016 mediante Auto de Trámite N°1131 se avocó conocimiento y se corrió traslado de la solicitud a la trabajadora para que en el término de 20 días hábiles manifestara lo que considerara pertinente y aportara pruebas. (Folio 28)

Con fecha 23 de enero de 2017 mediante oficio 7185001-129 se le comunicó y corrió traslado a la trabajadora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA la apertura del trámite de Autorización Terminación Contrato de Trabajo de mujer en estado de embarazo presentado por la empresa GRUPO TEMAKI SAS oficio que fue recibido efectivamente por la trabajadora en la Cra 12 B No.26ª-08 el día 26 de enero de 2017, según se observa certificado de entrega de la empresa 472 Servicios Postales Nacionales SA. Según guía No.YG153606364CO (folios 29, 47).

De fecha 02 de febrero de 2017 la señora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA rindió diligencia administrativa de declaración a lo que manifestó: *PREGUNTADO: Está trabajando en este momento? CONTESTADO: no señora, la empresa el día 31 de octubre de 2016 cerro el punto ubicado en Unicentro, a la fecha ellos me han venido cancelando mi salario normal. PREGUNTADO: conocía usted el reglamento interno de trabajo? CONTESTO: pues la verdad sabía que había un reglamento interno de trabajo, pero la verdad nunca lo tuve en mis manos y nunca lo lei. PREGUNTADO: en el punto a que refiere en Unicentro, en algún se encontraba publicado el reglamento interno de trabajo? CONTESTO: no señora, en ningún lado, ni visión, ni misión. PREGUNTADO: conoce usted la justa causa por la Cual la empresa TEMAKI SAS está solicitando el presente tramite, CONTESTADO: SI SEÑORA. Por presuntamente por los descuadres en materia prima y un descuadre en caja, también por lo de una certificación laboral. PREGUNTADO: por el presunto incumpliendo fue llamada a rendir descargos y si la respuesta si, en qué fecha? CONTESTO: Si señora, sin embargo quiero manifestar que solo me llamaron diciéndome que don Sebastián (en ese momento jefe de recursos humanos) quería hablar conmigo, pero nunca me entregaron un oficio donde se me citara a rendir descargos, fue cuando acudí vía skape para saber para que me necesitaba don Sebastián, y ahí el me hizo unas preguntas sin saber que se trababa de unos descargos, a su vez me dijo que era mejor que renunciara porque una supuesta certificación que yo hubiese dado a un tercero, cuando nosotros no teníamos acceso a papel membretado de la empresa, de lo cual observando la certificación la firma no corresponde a la mía, PREGUNTADO:*

54

frente a lo manifestado en los descargos, manifieste si lo allí argumentado se hizo libre de todo apremio, sin vicio alguno y no se indujo a error? CONTESTADO: pues la verdad en ese momento me sentí con muchos nervios y con presión. PREGUNTADO: ¿Tiene algo más que agregar, corregir o aclarar a la presente declaración? CONTESTO: Si señora; manifiesto frente a lo manifestado por los presuntos incumplimientos de ingreso de facturas y planillas de inventarios, quisiera manifestar que en un principio a mí se suministraba la materia prima de la ciudad de Bogotá y Bucaramanga, productos que recibía en el punto, posteriormente ya no me llegaba estas materias primas al punto sino que me tocaba a mí ir a comprarlas arriesgando primero que todo mi embarazo y segundo implicaba tener menos tiempo para realizar las funciones de ingreso de facturas y planillas de inventarios, en los descargos hacen referencia de unos supuestos faltantes de materia prima, de lo cual posteriormente a los descargos se hizo una revisión con la supervisora y se encontró que la mayoría de los faltantes relacionados se encontraban ahí, tan solo faltaba un jugo, una gaseosa y un té. Por ultimo quiero manifestar que mi deseo es conciliar con la empresa a fin que se me garantice mis derechos en estado de embarazo". (Folio 31)

Mediante radicado No.413 del 30 de enero de 2017, la suplente del representante legal de GRUPO TEMAKI SAS allega copia de: (Folio 33)

- Pago de nómina de los tres últimos meses de la empleada NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA hasta la fecha.
- Planillas de pago de la seguridad social de los tres últimos meses de la empleada NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA.

De fecha 07 de febrero de 2017 la señora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA allega escrito solicitando que sea negada la autorización en virtud a su avanzado estado de embarazo el cual es gemelar, por ser su único medio de subsistencia, y manifestando *"Ahora bien las razones que ellos exponen para dar por terminado mi contrato de trabajo si bien son ciertas y existió una diligencia de descargos, esta no fue informada con antelación y se realizó en el momento en que se estaba haciendo la auditoria, sin haberme dado tiempo para una preparación o una investigación sobre los hallazgos encontrados, sin embargo se realizó la diligencia de descargos con la determinación de mantener mi contrato bajo la figura de licencia remunerada, para así garantizar los derechos a los cuales tengo por mi estado de gravidez y ahora solicitan la terminación de mi contrato, con una probable vulneración total de mis derechos como madre gestante..."*

### COMPETENCIA DEL DESPACHO

Es competencia del Ministerio del Trabajo la Inspección Vigilancia y Control de las normas laborales otorgadas a través de la Resolución No.2143 de 28 de mayo 2014 y demás normas concordantes este Ministerio dio competencia a las Direcciones Territoriales para reconocer y darle trámites a las quejas entre otras a autorizar el despido de trabajadora en estado de embarazo consagrado para tal fin dando aplicación al art.239 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado Ley 50 de 1990 art.35

### PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Este despacho le informa al solicitante que por disposición del artículo 239 del CST que establece:

"Artículo 239. 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 período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*
3. *La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.*

A su turno, el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla:

“Permiso para despedir.

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. *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. (subrayado propio).*

En consecuencia y cumplimiento de las disposiciones señaladas, es claro que se deberá solicitar al Inspector de Trabajo el correspondiente permiso para poder despedir a la empleada que se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, sustentando tal requerimiento en las faltas cometidas por las mismas y reguladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Y determina la competencia para conocer de estos procedimientos por parte de este Ministerio, así mismo se debe entender que si la trabajadora no reúne estos requisitos (estar en embarazo o en los tres meses posteriores al parto) este Ministerio no tendría la competencia para seguir conociendo de la solicitud referida.

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 (Art. 240 C.S.T.) No es menos cierto que este estado natural, no puede ser utilizado como justificante para que la trabajadora incumpla sus obligaciones legales y contractuales. De allí que lo que busca por parte del legislador, es que el inspector de trabajo, conforme al artículo 240 precitado determine, previo análisis de las pruebas recaudadas, si se configura o no una justa causa legal para poder dar por terminado el contrato de trabajo.

El estado de embarazo no es considerado como una enfermedad a menos que por razón del mismo o circunstancias concomitantes el médico ordene o cancele las incapacidades médicas para su actividad laboral caso contrario la trabajadora debe cumplir con las obligaciones propias del contrato laboral.

56

En el caso concreto, la solicitud se basa en el incumplimiento de la trabajadora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA, a sus obligaciones laborales, derivadas del contrato laboral y configurando justas causas de terminación consagrada por la Ley laboral, de lo cual se puede deducir de los hechos mencionados y de las pruebas aportadas las siguientes:

ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador. (Subrayado del despacho).

**ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** *Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A). *Por parte del empleador:*

6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

En lo referente, a los hechos mencionados por parte de la empresa se encuentra:

- Faltante de \$14.900 en la base caja menor
- Se evidencia el no ingreso de facturas al sistema, hay facturas desde el 8 de octubre en adelante sin ingresar
- No se están usando las planillas de los inventarios establecidos
- No se están alimentando las ordenes de producción
- No da las bajas respectivas a los productos reportador por el área de producción
- Áreas de trabajo sucias
- Se encuentra el día 9 de octubre facturas de venta sustitutivas con el siguiente consecutivo 798,799,800,851, en el que se omite el consecutivo y se puede obtener una sanción de parte de los entes reguladores por dicha situación, adicional a esto en ningún momento se informó de ninguna dificultad con el sistema para hacer las facturas
- Irregularidades de los inventarios del punto de venta de acuerdo a la auditoria
- Certificado laboral que no corresponde a los emitidos por la compañía con firma que no corresponde a los miembros del área de gestión humana y está firmada por la señora Nayibe Puerto, y con una fecha diferente a la de ingreso real, recioida de parte de Fanalca Honda.

Teniendo en cuenta en que la empresa aporta material suficiente a este Despacho para determinar que la trabajadora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA incurrió en el incumplimiento de sus obligaciones lo cual queda evidenciado en los descargos en lo cual a la mayoría de faltas la trabajadora manifestó “ reconozco que es una falta mía” “ eso si es un error mío”, frente a los faltantes de materia prima manifestó: “la verdad no sabría qué está pasando” “se me hace extraño”, en relación a la certificación dada por la trabajadora en calidad Gestión Humana la trabajadora manifestó: “ esa si es mi firma en ese documento, pues primero que todo ese día le

*dije a Lidia que mejor me ponía como administradora, yo le dije que le hacía el favor por lo que era la jefe inmediata de ella y pues la quise ayudarla, la verdad uno por hacer un favor pero sé que se cometió un error grande*". Aportando copia de la certificación laboral dada por la trabajadora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA. (a folio 13) (Subrayado del despacho).

Si bien es cierto la solicitud se basa en justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo basándose en el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador también es claro para el despacho que como bien lo manifestó la solicitante ha venido cancelando salario y seguridad social, en el entendido de que la empresa estaría cumpliendo sus obligaciones como empleador, conforme a la Ley 100 de 1993, es el empleador quien debe afiliar a la seguridad social a sus trabajadores el mismo es quien debe realizar los aportes por estos conceptos (previa deducción del porcentaje correspondiente al trabajador), se concluye que el empleador cumple con sus obligaciones.

Es de lógica conclusión, mencionar que los hechos relacionados por la representante legal de la empresa GRUPO TEMAKI SAS, para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo a NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA, se han configurado ya que las pruebas aportadas han sido probadas y aceptadas por la trabajadora; en su escrito presentado de fecha 07 de febrero de 2017, acepta las faltas (folio 43) y lo único que controvierte es que la diligencia de descargos no fue citada con anterioridad sino que se realizó en el momento en que se estaba realizando la auditoria; también se observa en la diligencia administrativa de declaración de la señora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA que con respecto a la pregunta ¿conoce usted la justa causa por la cual la empresa TEMAKI SAS esta solicitando el presente tramite? Contestado: si señora, presuntamente por los descuadres en materia prima y un descuadre en caja, también por lo de una certificación, así mismo manifestó en uno de sus apartes "*que era mejor que renunciara porque una supuesta certificación que yo hubiese dado a un tercero, cuando nosotros no teníamos acceso a papel membretado de la empresa, de lo cual observando la certificación la firma no corresponde a la mía*" afirmación en la que se contradice con lo expresado en los descargos a lo que manifestó: "*esa si es mi firma en ese documento, pues primero que todo ese día le dije a Lidia que mejor me ponía como administradora, yo le dije que le hacía el favor por lo que era la jefe inmediata de ella y pues la quise ayudarla, la verdad uno por hacer un favor pero sé que se cometió un error grande*", de igual forma se observa a folio 13 la certificación laboral a la que hace mención la empleadora, de la cual se puede observar estar firmada por la trabajadora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA en calidad de Jefe de Gestión Humana, cuando según el contrato laboral a (folio 6) su cargo era de administradora, se vislumbra en la misma la razón social de la empresa, nit, sello de la empresa.

Así las cosas las aseveraciones plasmadas en la solicitud y en la diligencia administrativa, tendientes a demostrar la faltas de la trabajadora, se encuentran suficientemente probadas y por el grave incumplimiento en sus obligaciones, así mismo en la diligencia de descargos acepto sus faltas. Por otra parte el punto de UNICENTRO YOPAL fue cerrado definitivamente, según manifestación hecha en la diligencia de declaración *PREGUNTADO: Está trabajando en este momento? CONTESTADO: no señora, la empresa el día 31 de octubre de 2016 cerro el punto ubicado en Unicentro, a la fecha ellos me han venido cancelando mi salario normal.*

De otro lado, como quiera que está demostrado el pago de los salarios a favor de la trabajadora hasta la primera quincena del mes de febrero del 2017, el empleador deberá allegar copia del pago de salarios hasta la fecha en que se conceda la autorización por parte de este Ministerio; en el evento en que no se hayan hecho

dichos pagos, se deberá tener por no autorizado la terminación de la relación laboral y abrirse investigación administrativa laboral por parte de este Ministerio por despido de mujer en estado de embarazo sin la respectiva autorización por parte del Inspector de Trabajo.

De conformidad con lo expuesto y a fin de garantizar el pago de la licencia de maternidad la empresa deberá continuar realizando los aportes a seguridad social hasta que se le garantice el pago de la licencia de maternidad a la trabajadora.

Sin más consideraciones este despacho,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Autorizar a la empresa GRUPO TEMAKI SAS identificada con Nit.900621181-4 representada legalmente por HECTOR JOSE LOZANO la terminación de vínculo laboral de la trabajadora en estado de embarazo NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA identificada con CC No.1.053.607.569 expedida en Paipa, de conformidad a la parte motiva de esta providencia.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Ordenar a la empresa GRUPO TEMAKI SAS identificada con Nit 900621181-4, que previo a dar por terminada la relación laboral de la trabajadora NAYIBE CAROLINA PUERTO MESA allegue copia de los pagos de nómina hasta la fecha de la presente autorización, al igual ordenar continuar el pago de los aportes a la seguridad social hasta que se le garantice el pago de la licencia de maternidad, so pena de las consecuencias indicadas en la parte motiva.

**ARTICULO TERCERO:** Notificar a las partes jurídicamente interesadas; del contenido de la presente Resolución en los términos previstos en los artículos 67 y 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

**ARTICULO CUARTO:** Advertir a las partes que contra la presente resolución proceden los recursos de Reposición ante este despacho y el de Apelación ante la Coordinación del Grupo de atención al ciudadano y tramites.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



**ANGELA MARIA BECERRA JIMENEZ**  
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social con funciones  
De Coordinadora del Grupo de IVC  
Dirección Territorial Casanare

Proyecto: JAPL  
Revisó: AMBJ

