

RESOLUCIÓN NÚMERO No. 79 1/4

(Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminación de contrato con una trabajadora en estado de embarazo)

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DE LA OFICINA ESPECIAL DEL TRABAJO DE BARRANCABERMEJA, en uso de sus atribuciones legales y especialmente las conferidas por las Resoluciones 02143 de 2014 y 3111 de 2015 expedidas por el Ministerio del Trabajo, procede a decidir sobre la solicitud enunciada teniendo en cuenta lo siguiente:

HECHOS:

Que mediante oficio radicado en la Dirección Territorial Oficina Especial de Barrancabermeja, con el número No.3144 del seis (06) de Octubre de 2017, la señora MARIA EUGENIA ARENAS MOJICA con cédula de ciudadanía número 35.518.985 de Facatativá, Cundinamarca, actuando en nombre y representación en calidad de Gerente de la empresa COLVISEG COLOMBIANA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA, con Nit 860090721-7-1, solicitó autorización para dar por terminado el contrato de la trabajadora CLAUDIA MILENA GUERRA PLATA, identificado con cédula de ciudadanía No 37.575.766 de Barrancabermeja, de quien manifestó encontrarse en estado de embarazo.

Que mediante auto de fecha diecisiete (17) de enero de 2018, suscrito por el Director de la Oficina Especial del Trabajo de Barrancabermeja, se comisionó a la doctora PAOLA ANDREA DANIELS RAPALINO, inspectora de Trabajo adscrito a la misma para adelantar y llevar hasta su culminación, las averiguaciones necesarias tendientes a validar si realmente existen razones legales para conceder tal autorización.

CONSIDERACIONES

En ejercicio de la facultad de Vigilancia y Control que le asiste a esta oficina especial del Ministerio del Trabajo, conforme a lo establecido por los artículos 239, 240, 485 y 486 del C.S.T., el artículo 30 del Decreto 4108 de 2011, La Ley 1610 de 2013, Ley 1437 de 2011 y Resoluciones 2143 de 2014 y 3111 de 2015, este despacho es competente para conocer del contenido de la solicitud de autorización para dar por terminado el vínculo laboral suscrito con la señora CLAUDIA MILENA GUERRA PLATA, de quien se manifestó encontrarse en estado de embarazo, presentada ante esta Oficina Especial de Trabajo por la empresa COLVISEG COLOMBIANA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA.

ANALISIS DEL DESPACHO DEL ASUNTO EN CUESTIÓN

Tanto la Ley como la múltiple Jurisprudencia producida por las Cortes, en aras de dar cumplimiento a los preceptos constitucionales de protección de la trabajadora en estado de embarazo y/o licencia de maternidad, evita que el empleador actúe de manera discriminatoria despidiendo o dando por terminado el contrato suscrito con la trabajadora por razón de su estado, al encargar al operador administrativo de la función de autorizar o negar la decisión de la empresa de dar por terminado su contrato, previa realización de una tarea dual consistente, *por una parte*, en corroborar que la trabajadora en verdad se encuentre en ese estado, y *por la otra*, la de constatar la existencia o inexistencia de alguna de justas causas o causales objetivas o para dar por terminado el contrato de trabajo, verificando el correcto cumplimiento previo del debido proceso, sin entrar a declarar derechos o definir controversias, pues esta facultad es de correspondencia del Juez Laboral.

RESOLUCIÓN NÚMERO No. 79

214

(Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminación de contrato con una trabajadora en estado de embarazo)

Son entonces estos los presupuestos a tener en cuenta por parte de este operador administrativo para el análisis del caso concreto. Así las cosas, frente a la *primera tarea* por realizar, es decir, corroborar que la trabajadora se encuentre en estado de embarazo y/o licencia de maternidad, observa el despacho una vez analizado el acervo probatorio existente en la investigación, que la señora trabajadora CLAUDIA MILENA GUERRA PLATA, por quien la empresa COLVISEG COLOMBIANA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA, solicitó la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado su contrato de trabajo, no se determina si la trabajadora se encuentra en estado de embarazo tal y como afirma la mencionada empresa, ya que no se encuentra probado en ningún documento dentro del expediente.

Con relación a la *segunda tarea*, esto es la de constatar la existencia o inexistencia de los hechos constitutivos de las justas causas o causales objetivas invocadas en la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el trabajador y verificar en estos últimos el correcto cumplimiento previo del debido proceso, encuentra el despacho que la empresa COLVISEG COLOMBIANA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA invoca como causales para dar por terminado el contrato del trabajador, el cumplimiento del término de duración del contrato laboral como reza la norma ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. Subrogado por el art. 5, la Ley 50 de 1990 literal d). Por terminación de la obra o labor contratada

La señora Claudia Milena Guerra Plata, suscribió contrato de a término fijo, que respondía al contrato de servicios suscrito entre la empresa COLVISEG COLOMBIANA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA y ECOPETROL S.A, Contrato de servicios 5214620 de mayo de 2017, del cual, aduce la empresa solicitante del presente requerimiento, que ya se ha solicitado liquidación y que por ello se prescindirá de los servicios de la trabajadora, y no se contaba con otro contrato donde la trabajadora pudiera ser reubicada.

Dentro de la diligencia de ampliación y ratificación el apoderado de la empresa COLVISEG COLOMBIANA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA, abogado JAIME ALBERTO ARANGO CORREA identificado con cédula de ciudadanía número 18.393.079 de Calarca (Quindío), portador de la tarjeta profesional de abogado No.157.777 expedida por el C.S.J, La empresa COLVISEG, manifiesta que teniendo en cuenta que la trabajadora tiene su fuero de maternidad, hasta el 23 de febrero de 2018, la empresa decidió terminar el contrato por vencimiento del término y por haber terminado su licencia de maternidad, para ello la empresa, realizó liquidación laboral hasta el 23 de febrero de 2018, con el respectivo pago de salarios y prestaciones sociales de ley. Por esto, y teniendo en cuenta que la solicitud era para terminarle el contrato en época de la licencia de la maternidad, no vemos necesario ratificar esta solicitud por simple sustracción de materia.

El apoderado allega documentación al momento de la presente diligencia, tales como: poder para actuar entregado por la representante legal de la empresa COLVISEG, copia de la citación a la diligencia de ampliación y ratificación, copia del contrato individual de trabajo, preaviso de la terminación del contrato de trabajo dirigido a la señora Claudia Milena Guerra Plata, copia de la liquidación y copia de comprobante de pago.

Conforme a lo anteriormente expuesto, se puede establecer que la relación laboral que existió y objeto de la solicitud, suscrita entre la COLVISEG COLOMBIANA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA y la señora CLAUDIA MILENA GUERRA PLATA, a la fecha ya no existe y fue liquidada por la empresa con antelación.

RESOLUCIÓN NÚMERO No. 79

3/4

(Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminación de contrato con una trabajadora en estado de embarazo)

Estas evidencias determinan entonces la carencia de objeto por un hecho superado, del cual hace referencia la jurisprudencia en diversos fallos

Sentencia T- 170/2009.

*"La carencia actual de objeto **por hecho superado**, se da cuando en el entre tanto de la interposición de la demanda de tutela y el momento del fallo del juez de amparo, se repara la amenaza o vulneración del derecho cuya protección se ha solicitado. En dicho sentido, no es perentorio para los jueces de instancia, aunque sí para Corte en sede de Revisión, incluir en la argumentación de su fallo el análisis sobre la vulneración de los derechos fundamentales planteada en la demanda. Sin embargo, puede hacerlo, sobre todo si considera que la decisión debe incluir observaciones acerca de los hechos del caso estudiado, incluso para llamar la atención sobre la falta de conformidad constitucional de la situación que originó la tutela, o para condenar su ocurrencia y advertir la inconveniencia de su repetición, so pena de las sanciones pertinentes, si así lo considera. De otro lado, lo que sí resulta ineludible en estos casos, es que la providencia judicial incluya la demostración de la reparación del derecho antes del momento del fallo. Esto es, que se demuestre el hecho superado".*

En el presente caso, observamos que la solicitud versa sobre una relación laboral que ya culminó, y no existe en la actualidad.

A la fecha el apoderado de la empresa nunca suscribió a este despacho, el documento de desistimiento de la presente diligencia, elevado como compromiso en el marco de la realización de la diligencia de ampliación y ratificación, realizada el día 14 de febrero de 2018, el apoderado a la fecha no ha allegado documento alguno por parte de la empresa COLVISEG COLOMBIANA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA.

Por otra parte se hace necesario precisar que, no es al funcionario administrativo sino al operador judicial a quien corresponde declarar derechos y definir las controversias jurídicas que surjan de este conflicto, así como decidir de fondo sobre el grado de responsabilidad existente en cabeza del empleador y/o de las entidades encargadas de la Seguridad Social, en la protección del trabajador, ordenando las medidas que deban ser tomadas en aras de garantizar los derechos reclamados por este en caso de considerar que estos hayan sido conculcados. Es por esto, que será de su correspondencia definir para el caso en concreto, si el uso de drogas debió haberse dado en las instalaciones de la compañía, en ejercicio de funciones, y/o dentro de las horas de trabajo tal y como lo considera el trabajador; sobre la presunta vulneración de su derecho a la reserva legal de las evaluaciones médicas; sobre el presunto no cumplimiento de las condiciones de reubicación laboral ajustadas a la normatividad vigente, entre otros asuntos, para lo cual el trabajador queda en libertad de iniciar las acciones pertinentes ante ese operador judicial.

RESOLUCIÓN NÚMERO No. 79

4/4

(Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminación de contrato con una trabajadora en estado de embarazo)

Por lo anterior, este despacho,

RESUELVE:

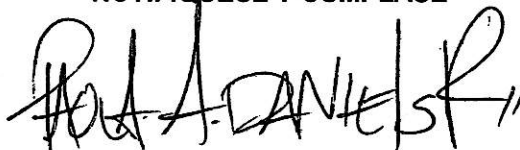
ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR a la empresa COLVISEG COLOMBIANA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA., 860090721-7, para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con la señora CLAUDIA MILENA GUERRA PLATA, identificada con cédula de ciudadanía No. 57.575.766 de Barrancabermeja, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas del contenido de la presente resolución, conforme a lo establecido en el artículo 67 y subsiguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO TERCERO: ADVERTIR que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el funcionario que lo emitió y en subsidio el de apelación ante la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial ubicada en la ciudad de Bogotá, de los cuales podrá hacerse uso por escrito, debidamente fundamentados, en la diligencia de notificación, o dentro de los diez (10) días siguientes a la misma.

Dado en Barrancabermeja, a los Tres (03) días del mes de Abril de 2018

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



PAOLA ANDREA DANIELS RAPALINO
Inspectora de Trabajo Y Seguridad Social

Elaboró: P. Daniels.

Revisó/Aprobó: P. Daniels.