



El empleo
es de todos

Mintrabajo

APARTADO, 27/02/2019

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a),
Representante legal y/o quien haga sus veces
GRUPO PAMESO S.A.S
Diagonal 100 No. 105 C – 100 barrio Ortiz
Apartadó, Antioquia.

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación 349 del 30/07/2018.

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a la empresa GRUPO PAMESO S.A.S, identificado con NIT: 901084007 - 1, de la Resolución No. 000229 del 24/10/2018 proferido por la DIRECTORA OFICINA ESPECIAL DE URABA, por medio del cual se resuelve una petición.

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (**2 folios**), se le advierte que contra el presente acto administrativo procede el recurso de Reposición ante este despacho y en subsidio el de Apelación ante el Director Territorial, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o por aviso de conformidad con la Ley 1437 del 2011.

Atentamente,

{*FIRMA*}
GISELA YULIETH ECHEVERRIA QUINTO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado en (**2 folios**).

Atención Presencial
OFICINA ESPECIAL DE URABA
Carrera 101 No. 96 – 48 2do. piso
Teléfono PBX
828 0986

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co







MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 000229 DE 2018

(24 de Octubre de 2018)

“POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito a la Oficina Especial de Urabá, en ejercicio de sus facultades legales y especial las conferidas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 artículo 2 literal a) numeral 24, y artículo 7 numeral 31 y

I. OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO

Procede este despacho a proferir el acto administrativo definitivo, dentro de la presente actuación administrativa promovida por la **GRUPO PAMESO S.A.S.**, identificado con el NIT 901084007 - 1 representada legalmente por LINA MARCELA RUEDA, con base en los parámetros establecidos en el artículo 239 de la Ley 1822 del 4 enero de 2017.

II. IDENTIDAD DEL INTERESADO

Se decide en el presente proveído la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de la señora PAULA LILIANA LOPEZ HERRERA identificada con cedula de ciudadanía N° 1.027.952.589, y dirección de notificación en la Carrera 72 N° 103 – 32B, Barrio Santa Maria municipio de Apartadó, teléfono 3126136356, solicitada por la empresa Grupo Pameso S.A.S.

Las actuaciones desarrolladas fueron surtidas con base en los hechos que se proceden a describir.

III. RESUMEN DE LOS HECHOS

A través de oficio radicado 439 del 30 de julio del año 2018 la señora Lina Marcela Rueda, representante legal de Grupo Pameso S.A.S. , presento solicitud de autorización de terminación de contrato laboral de la señora Paula Liliana López Herrera , manifestando lo siguiente:

“(...) La señora PAULA LILIANA LOPEZ HERRERA se encuentra vinculada con la empresa Grupo Pameso S.A.S., desde el 16 de abril de 2018 mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual se desempeñaba como cajera en la DISCOTECA MYSTIC COKCTAIL, ubicada en el barrio Ortiz de Apartado; El día tres (3) de mayo de 2018 la señora López, radica en la empresa PRUEBA DE EMBARAZO, la cual se realizó el día veinticinco (25) de abril de la misma anualidad.(...)”

“(...) Con fecha veinticinco (25) de junio, en mi calidad de representante legal de la discoteca MYSTIC COKCTAIL, envíe solicitud de terminación de contrato de arrendamiento del local comercial MYSTIC , por mutuo acuerdo toda vez que el negocio no se sostiene por si solo y está generando pérdidas desde inicios de años; por lo que no estamos en la capacidad económica para continuar con el mismo. Los arrendadores aceptan dar por terminado el contrato de arrendamiento del local comercial con fecha 30 de julio de 2018.(...)”

"(...) Que la empresa cerrara el establecimiento de manera DEFINITIVA el día veintinueve (29) de julio de 2018. Que el artículo 61 literal e manifiesta "Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento" indica la clausura definitiva del establecimiento como causa para dar por terminado el contrato de trabajo.(...)"

Mediante radicado número 462 del 30 de julio del año 2018, se comisiono al suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo Oficina Especial de Urabá, para resolver trámite administrativo. Una vez recibida por parte del funcionario el expediente y realizado un análisis exhaustivo y minucioso a la documentación arrimada para el trámite solicitado, se citó el día veintidós (22) de octubre del año 2018 para llevar a cabo diligencia administrativa a la señora Paula Liliana López Herrera.

Siendo las 11:00 a.m. del día 22 de octubre del año 2018, se presenta ante el suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, el Doctor Carlos Mario Soto Arroyave, apoderado de la señora Paula Liliana López Herrera con el fin de llevar a cabo diligencia administrativa, se le pone en conocimiento la solicitud de terminación de vínculo laboral realizada por la empresa Grupo Pameso S.A.S.

"(...) Propone que de mutuo acuerdo se termine la relación laboral y para ello le paguen tres meses de salario pago mes vencido de los meses de octubre noviembre y diciembre de 2018, y los pago de la seguridad social hasta el mes vencido de diciembre de 2018 y la liquidación del contrato de desde el día 16 del mes abril de 2018 hasta la finalización de la jornada del día 31 de agosto de 2018. Y se efectuó el pago de la, misma el día 20 de diciembre de 2018. Por lo tanto, se solicita en estos términos se autorice la terminación del vínculo laboral con la debida inmediatez (...)"

*"(...) El Doctor **MANUEL FERNEY PATIÑO PERDOMO** apoderado de la empresa Grupo Pameso SAS, ratifica y reitera la solicitud del radicado 0439 del 30 de julio de 2018. Y adicional a ello acepta la propuesta hecha por la trabajadora de terminación por mutuo acuerdo de la relación laboral en los términos expresado por ella. **Propone que de mutuo acuerdo se termine la relación laboral y para ello le paguen tres meses de salario pago mes vencido de los meses de octubre noviembre y diciembre de 2018, y los pago de la seguridad social hasta el mes vencido de diciembre de 2018 y la liquidación del contrato de desde el día 16 del mes abril de 2018 hasta la finalización de la jornada del día 31 de agosto de 2018. Y se efectuó el pago de la, misma el día 20 de diciembre de 2018. Por lo tanto, se solicita en estos términos se autorice la terminación del vínculo laboral (...)"***

IV. PRUEBAS

Obran como pruebas dentro del presente trámite las siguientes.

1. Copia de contrato de trabajo celebrado entre la empresa y la señora Paula Liliana López Herrera .
2. Soporte de pago a seguridad social de los últimos tres (3) meses anteriores a la solicitud
3. Copia de la cedula de ciudadanía de la señora Paula Liliana López Herrera .
4. Certificado de cierre de cámara de comercio.

V. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS EN QUE SE BASA LA DECISIÓN

Obra como prueba en folio 1 y 2 del expediente solicitud de terminación de vínculo laboral a trabajadora en estado de embarazo por mutuo acuerdo, de igual forma se evidencia en folios del 8 al 10 del expediente soporte de pago a seguridad social de los últimos tres (3) meses anteriores a la solicitud de la señora Paula Liliana López Herrera.

Así mismo en folio 18 del expediente se evidencia en diligencia administrativa, celebrada el día veintidós (22) de octubre de 2018, el Doctor Carlos Mario Soto Arroyave, apoderado de la señora Paula Liliana López Herrera, manifiesta en Diligencia Administrativa de dar por terminado el vínculo laboral entre las partes.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

La ley 1610 de 2013, establece en su artículo 1, que los inspectores del Trabajo y seguridad social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.

La Estabilidad Laboral Reforzada: Protección legal a la trabajadora durante el embarazo hasta el periodo de lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo del embarazo o de lactancia cuando tiene lugar durante el periodo del embarazo y dentro de los tres (3) meses posteriores al parto y sin previa autorización de la autoridad competente.

Todo empleador que considere que existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo a una trabajadora en Estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes a la ocurrencia del parto podrá solicitar ante el Ministerio del Trabajo y con el lleno de los requisitos legales, la autorización de terminación de contrato de trabajo a dicha trabajadora

El artículo 62 del CST establece de manera taxativa un conjunto de causales con las cuales cualquiera de las dos partes puede dar por terminado a manera unilateral el contrato de trabajo, imputando a la otra parte el motivo de la decisión

La ley laboral protege de forma especial la maternidad de allí que taxativamente es prohibido despedir a una mujer en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

No quiere decir esto que una empleada en estas circunstancias no pueda ser despedida, ya que si existiere una justa causa para su despido, podrá hacerse pero con la autorización del inspector de trabajo o del alcalde ante la inexistencia del inspector de trabajo, y tal autorización tendrá que hacerse en arreglo a lo considerado por el artículo 240 del código sustantivo del trabajo, procedimiento que da plenas garantías a la empleada que se pretende despedir.

La Honorable Corte Constitucional a través de sentencia de unificación 070 de 2013 unificó reglas jurisprudenciales en cuanto a la protección reforzada de la maternidad o fuero de maternidad.

"(...) Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación. (...)"

El artículo 239, de la Ley 1822 de 2017, prohibición de despido:

"(...) 1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta días (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semana,

adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término (...)".

El artículo 61, numeral 1, literal b, de la Ley 50 de 1990, establece el contrato de trabajo termina:

"(...) b) por mutuo consentimiento. (...)"

Así las cosas y de conformidad con lo establecido en el artículo 61, numeral 1, literal b del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece el mutuo consentimiento como justa causa para dar por terminado el contrato laboral a la señora Paula Liliana López Herrera, así las cosas al celebrar diligencia administrativa esta no formula ninguna oposición a la terminación del contrato de trabajo.

En mérito de lo anterior este despacho

RESUELVE:

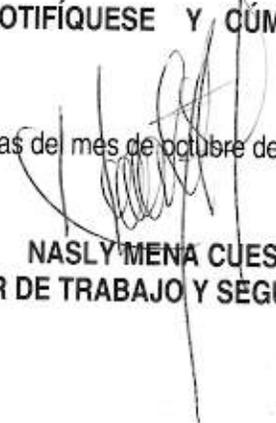
ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la terminación del contrato de trabajo de la trabajadora en estado de embarazo PAULA LILIANA LÓPEZ HERRERA identificada con cedula de ciudadanía N° 1.027.952.589, y dirección de notificación en la carrera 72 N° 103 – 32B Barrio Santa María del Municipio de Apartadó, solicitada por la empresa Grupo Pameso SAS .

ARTÍCULO SEGUNDO ADVERTIR, que contra el presente acto administrativo, procede el recurso de Reposición ante este despacho y en subsidio el de Apelación ante Director Territorial, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o por aviso de conformidad con la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: - Notificar el presente auto a los jurídicamente interesados, según lo establecido en el Art. 67 de la ley 1437 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Apartadó, Antioquia a los 24 días del mes de octubre de 2018.


NASLY MENA CUESTA
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Elaboró/ proyecto/ Nasly M.
Ruta electrónica: C:\user\Documents\resoluciones