

7005001-

NOTIFICACION POR AVISO

En atención al párrafo segundo del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que dispone:

“Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.” Se procede a fijar copia de la Notificación por aviso para la Notificación Personal – Oficio No. 5716 del 10-07-2017 y 7724 del 14-08-2017. Proceso solicitud autorización terminación contrato laboral, dirigido a la señora, **DEICY CAROLINA GIL**, trabajadora de la señora **ASCENETH ALZATE DE DUQUE**.

Lo anterior, teniendo en cuenta que la comunicación remitida, fue devuelta por el Correo 472, con nota no existe número, y el número telefónico 3146175073 que reposa en el expediente no contestan.

Para los efectos de lo antes dispuesto, se publica la Resolución N° 4903 del 27 de marzo del 2017. Se resuelve un Recurso de Apelación, expedida por la Coordinación ACT Dirección Territorial de Antioquia, advirtiendo que, contra la misma, queda agotada la vía gubernativa y sólo procede las acciones ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo Ley 1437 de 2011.

Se fija el día once (11) de septiembre de 2017, por el término legal de cinco (5) días hábiles, advirtiendo que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del presente aviso.

**JUAN GUILLERMO QUIROZ MARIN**

Auxiliar Administrativo

Elaboró: Juan Q.
Revisó: Carlos Q.

C:\Users\Jua Q.\Documents\ARCHIVO SECRETARIAL 2017\PUBLICACION PAGINA WEB\PUBLICACIÓN PAGINA WEB.Docx

Carrera 56 A No. 51-81 Piso 3° Medellín, Colombia
PBX: 513 29 29 - Ext 3015
www.mintrabajo.gov.co



MINISTRY OF HEALTH

100-100

On this day, the undersigned, being duly sworn, depose and say that the foregoing is a true and correct copy of the original as the same appears in the files of the Ministry of Health, Ontario, and that the same is a true and correct copy of the original as the same appears in the files of the Ministry of Health, Ontario.

Witness my hand and the seal of the Ministry of Health, Ontario, at Toronto, Ontario, this 10th day of June, 1967.

John G. ...
Minister of Health, Ontario

Witness my hand and the seal of the Ministry of Health, Ontario, at Toronto, Ontario, this 10th day of June, 1967.

JOHN G. ...
Minister of Health, Ontario





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 4903 DE 2017

(MARZO 27 DE 2017)

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION

LA COORDINADORA DEL GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES, DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL DE LAS CONFERIDAS POR EL DECRETO 4108 DE NOVIEMBRE 2 DEL 2011, RESOLUCION 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014, RESOLUCIÓN 0493 DEL 16 DE FEBRERO DE 2016 Y LA LEY 1437 DE 2011, Y

CONSIDERANDO

Que dentro del trámite de Autorización para terminación de contratos de trabajadoras en estado de embarazo conforme lo establecido en el artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo, iniciada mediante auto comisorio **No. 4643 del doce (12) de Julio de dieciséis (2016)**, en razón al radicado **No. 7500 del veinticinco (25) de Mayo de dos mil dieciséis (2016)**, la empleadora **ASCENETH ALZATE DE DUQUE**, presentó solicitud para dar por terminada la relación laboral existente con la señora **DEICY CAROLINA GIL**, identificado con C.C. N° 1.040.747.596, se profirió la **Resolución Nro. 3579 del veintinueve (29) de Agosto de dos mil dieciséis (2016)**, donde se resolvió entre otros, en su artículo primero:

“ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR a la señora ASCENETEH ALZATE DE DUQUE identificada con cédula de ciudadanía Nro. 25.093.810, el despido de la trabajadora señora DEICY CAROLINA GIL SERNA, identificada con cedula de ciudadanía número 1.040.747.596, quien se encuentra en estado de embarazo, dadas las razones expuestas en la parte motiva de la providencia.”

Que en la misma resolución se le advierte al empleador que contra dicha providencia procedían los recursos de reposición y en subsidio el de apelación.

Que estando dentro del término otorgado por el Despacho en el momento de su notificación, mediante escrito radicado **N° 14543 del cuatro (04) de Octubre de dos mil dieciséis (2016)**, la

señora **ASCENETEH ALZATE DE DUQUE** en calidad de empleadora, presentó recurso de Reposición y en subsidio de Apelación a la **Resolución N° 3579 del veintinueve (29) de Agosto de dos mil dieciséis (2016)**.

**ARGUMENTO DEL RECURSO INTERPUESTO POR
LA EMPLEADORA**

En el escrito del recurso de Apelación, solicitó lo siguiente:

“... El argumento principal de la solicitud de despido de la señora Deicy Carolina Gil Serna, es la salvaguarda de la salud y la integridad personal tanto del señor Dorado de Jesús Duque paciente con múltiples patologías a nivel médico y de la misma Deicy Carolina, por cuanto es la encargada del cuidado personal y la integridad del señor Doraldo Duque. El señor Doraldo, debido a sus múltiples patologías, debe tener un cuidado especial. Las afecciones de salud que lo aquejan son catalogadas clínicamente como graves, lo que requiere que su cuidado y atención se haga de manera correcta, efectiva y temprana, para de esta manera, evitar cualquier desmedro en su salud y poner en riesgo su vida.”

PARA RESOLVER, EL DESPACHO CONSIDERA

Procede el Despacho a responder al argumento presentado por la señora **ASCENETH ALZATE DE DUQUE**, en su escrito con radicado **No. 14543 del cuatro (04) de octubre de dos mil dieciséis (2016)**, dentro de la competencia que corresponde según lo establece la Resolución 2143 de 2014, artículo 2 numeral 28.

Así mismo, y antes de pronunciarse el despacho, es oportuno señalar lo dispuesto por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, en virtud del cual, los funcionarios del Ministerio de Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

Complementando lo anterior, incluido en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo se encuentra establecido en el Anexo Técnico Procedimiento Administrativo General el cual en su versión 1.0 con fecha de 16 de febrero de 2016, respecto a los requisitos para tramitar la solicitud de terminación de contrato de trabajo con mujer en estado de embarazo, establece los siguientes:

1. Solicitud suscrita por el empleador en original y copia, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato y la relación de documentos que soportan las causas alegadas.
2. Copia del Contrato de Trabajo cuando sea escrito.
3. Soporte de pago a seguridad social de tres (3) meses anteriores a la solicitud.
4. Dirección actualizada de Notificación de la Trabajadora.

En las consideraciones el anexo expresa: *"Todo empleador que requiera 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. Las Justas Causas se encuentran establecidas en el artículo 62 del CST, y las causas objetivas en los literales c y d del numeral 1 del artículo 61 del CST."*

En lo que respecta a los fundamentos fácticos del recurso de reposición y en subsidio apelación presentado por la señora ASCENTEH ALZATE DE DUQUE, y en lo que compete a ésta instancia resolver, encuentra el Despacho, que los argumentos sustentados en el recurso son los mismos de la solicitud inicial, en la cual, la empleadora se dedica exclusivamente a realizar un escrito del estado de salud del señor DORALDO DUQUE, persona que cuida la señora DEICY CAROLINA y a su vez refiere las mismas causales para solicitar la autorización para despedir a dicha trabajadora; omitiendo a su vez presentar quizás nuevas pruebas que justificaran tal solicitud, siendo nuevamente carente y dejando prácticamente en el limbo la causa como motivo principal de la solicitud como bien lo pudo afirmar la inspectora de trabajo en el recurso de reposición proferido mediante Resolución Nro. 4013 del 31 de octubre de 2016.

Lo anterior en razón a que, si bien, la empleadora alude nuevamente a las supuestas faltas cometidas por la trabajadora Deicy Carolina; faltas éstas que si bien pudieron ser cometidas por la trabajadora en cuestión, pero también es cierto, que previa revisión de las pruebas desde la solicitud inicial ante el Ministerio del Trabajo, no se evidenció la aplicación al debido procedimiento; por tanto frente a la observancia de la ley y la jurisprudencia, dicho procedimiento no puede obviarse y menos omitirse, puesto que se vería vulnerado en su totalidad el derecho fundamental al debido proceso.

No obstante, y al realizar un análisis exhaustivo de la solicitud radicada bajo el Nro. 7500 del veinticinco (25) de mayo de dos mil dieciséis (2016), se tienen dudas de cuál es la verdadera razón por la cual la empleadora solicita la autorización de despido, ya sea por las supuestas faltas cometidas o por su estado de gravidez; pues bien, se evidencia a folio inciso 2 que: *"El argumento principal de la solicitud de despido de la señora Deicy Carolina Gil Serna, es la salvaguarda del a*

salud y la integridad personal tanto del señor Doraldo de Jesús Duque, paciente con múltiples patologías a nivel médico y **de la misma Deicy Carolina**, por cuanto es la encargada del cuidado personal..." y luego en el párrafo 3 del folio 87 dice "...En el mismo sentido de manera correlativa, se elevó la solicitud ante su Despacho, por cuanto en el estado que se encuentra la señora Deicy Carolina, no le permite cumplir de manera cabal sus funciones sin poner en riesgo su vida y la del bebe que viene en camino..."

Por lo que, deja entrever serias dudas sobre cuál es la verdadera razón por la que se está pidiendo dicho permiso, o es por las presuntas faltas cometidas siendo el caso ilustrado suficientemente por la primera instancia y en decisión del recurso de reposición, así como en el planteamiento del despacho; o si es por el estado de gravidez, aunque la señora Deicy Carolina manifestó al despacho en interrogatorio practicado y obrante a folio 56 que a la fecha ha sido sin enfermedad ni complicaciones, por lo que es imposible encontrar razón alguna y justificar que no pueda cumplir con las funciones contratadas y en caso contrario, tal situación debe ser certificada por su médico de familia o tratante, y aun así, de no existir justa causa de despido con el respectivo proceso disciplinario conforme al debido proceso, no sería suficiente para dejarle desprotegida, en tanto no solo se le está protegiendo a ella como trabajadora, sino además se protege la vida y salud del que está por nacer, pues, no hay que dejar de lado que uno de los fundamentos de la protección a la maternidad es la defensa de la vida y salud tanto de la madre como del naciurus, de hecho por esto es que dicha protección se extiende hasta los tres meses posteriores al parto.

Es así como, se trae en ésta decisión el pronunciamiento en Sentencia de Unificación 070 de 2013 de la Corte Constitucional:

"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 gestadora de la vida que es. Ahora bien, la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, "garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos".

Finalmente, el Despacho no se aparta y menos es indiferente del Estado de Salud del señor Doraldo de Jesús, pues bien, ante la solicitud inicial se adjuntaron documentos donde constataban de cierta forma su padecimiento; pero por las razones expuestas en la solicitud inicial no encuentra razón para considerar que la señora Deicy Carolina no pueda cuidarlo en debida forma como desde el momento mismo de su contratación lo realizaba.

Así mismo es oportuno dejar claro a la recurrente, que la protección de que goza la empleada no es ilimitada, en tanto, que de ésta cometer una falta **contundentemente probada y frente a la cual se le haga el debido proceso**, independientemente de su estado de embarazo, muy seguramente se autorizará la terminación de su contrato, pues es cierto, que ni el embarazo, ni la enfermedad que pueda padecer en un momento dado una persona, puedan ser licencia para que los respectivos trabajadores hagan de todo a su antojo, pues estar enfermo o en embarazo, no tienen por qué servir de excusas para el cumplimiento de las funciones contratadas y menos para que sean consideradas como alcahuetería y que por su negligencia tenga el empleador que aguantar o asumir gastos adicionales, no sin antes, advertir la obligatoriedad del cumplimiento de requisitos legales y jurisprudenciales establecidos en el ordenamiento jurídico respecto del debido proceso en pro del derecho de defensa a que tiene derecho todo empleado.

En la sentencia C-299 de 1998 La corte ha dicho:

(...) “Aunque la norma demandada autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador (...)” (Subrayas fuera de texto)

En razón y mérito de lo expuesto y en uso de las facultades legales y en especial de las conferidas por el decreto 4108 de noviembre 2 del 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, resolución 0493 del 16 de febrero de 2016 y la ley 1437 de 2011,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO **C O N F I R M A R** en todas sus partes las Resoluciones números 3579 del veintinueve (29) de Agosto de dos mil dieciséis (2016) y

4013 del treintauno (31) de octubre de dos mil dieciséis (2016), de conformidad con la parte motiva de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO **DECLARESE** agotada la vía gubernativa frente al recurrente.

ARTÍCULO TERCERO **NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas, de conformidad con los artículos, de conformidad con los artículos 67, 68 y 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, previa advertencia que contra la presente resolución solo procede las Acciones Contencioso Administrativas.

Dada en Medellín a los

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUCERO JANINE MORA GONZÁLEZ

Coordinadora Grupo Atención al Ciudadano y Trámites