

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. 6727 del 26-07-2017. Proceso solicitud autorización terminación contrato laboral, dirigido a la señora, **KELLY JOHANA MORALES URREGO**, trabajadora de la empresa, **WINNER GROUP S.A.**

Lo anterior, teniendo en cuenta que la comunicación remitida, fue devuelta por el Correo 472, con nota no existe número, y el número telefónico 3146910667 que reposa en el expediente fue imposible la comunicación.

Para los efectos de lo antes dispuesto, se publica la Resolución N° 5027 del 24 de abril del 2017. expedida por el Inspector de 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: Enrique C.

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](http://www.mintrabajo.gov.co)





1100001

NOTIFICATION FOR AWARD

The Ministry of Education and Higher Education of the Republic of Kazakhstan

is pleased to announce the results of the procurement process for the purchase of goods. The contract is awarded to the bidder who has submitted the lowest price for the goods. The contract is awarded to the bidder who has submitted the lowest price for the goods. The contract is awarded to the bidder who has submitted the lowest price for the goods.

The contract is awarded to the bidder who has submitted the lowest price for the goods. The contract is awarded to the bidder who has submitted the lowest price for the goods. The contract is awarded to the bidder who has submitted the lowest price for the goods.

The contract is awarded to the bidder who has submitted the lowest price for the goods. The contract is awarded to the bidder who has submitted the lowest price for the goods. The contract is awarded to the bidder who has submitted the lowest price for the goods.

The contract is awarded to the bidder who has submitted the lowest price for the goods. The contract is awarded to the bidder who has submitted the lowest price for the goods. The contract is awarded to the bidder who has submitted the lowest price for the goods.

  
KAIYAT BAYBAYEV  
Director

1100001

The Ministry of Education and Higher Education of the Republic of Kazakhstan



1100001



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN 5027 DE 2017

( 24 DE ABRIL )

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICION DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE MUJER EN ESTADO DE GESTACION DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 1º DEL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO REFORMADO POR LA LEY 1468 DE 2011 Y A SU VEZ MODIFICADA POR LA LEY 1822 DEL 4 DE ENERO DE 2017

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito a la Coordinación de Trámites y Atención al Ciudadano de la Dirección Territorial de Antioquia, en uso de las facultades legales conferidas en el numeral 29 del artículo 30 del Decreto 4108 de dos (2) de Noviembre de 2011 concordado con lo dispuesto en el numeral 30 del artículo 7º de la Resolución 2143 de veintiocho (28) de mayo de 2014 y,

CONSIDERANDO

Que actuando mediante apoderada la empresa **Winner Group S.A** a través de petición y soportes documentales radicados bajo el número **16885 del treinta (30) de noviembre de 2015**, solicita a esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo autorización para prescindir de los servicios de la ciudadana **Kelly Johana Morales Urrego**, en los apartes pertinentes de su exposición de motivos expresa:

"1. Entre Winner Group S.A y la señora Kelly Johana Morales Urrego se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el día 24 de junio de 2014.

2. La señora Kelly Johana Morales Urrego se desempeña en el cargo de dealer, desde el 24 de junio de 2014.

3. El día 5 de agosto de 2015, la señora Morales Urrego informó a Winner Group S.A su estado de embarazo y para sustentar tal situación aportó el informe 1752 del día 28 de mayo de 2015 emitido por la IPS Dinámica especialistas en ayudas diagnósticas, en el que consta que a dicha fecha contaba con embarazo de 9 semanas.

4. El día 1 de septiembre de 2015 se recibió en las oficinas de gestión humana una novedad de incapacidad a nombre de la trabajadora Kelly Johana Morales Urrego correspondiente a los días 27, 28 y 29 de agosto de 2015. Igualmente el día 24 de septiembre de 2015 se allegó al área de gestión humana, una nueva novedad de incapacidad por los días 17, 18 y 19 de septiembre del mismo año.

Winner Group S.A inició el trámite de recobro de las referidas incapacidades al Sistema de Seguridad Social en Salud, a través de la EPS Sura, encontrando que el certificado de

incapacidad o licencia No 18491138, remitido por la trabajadora para justificar las inasistencias al trabajo, no fue generado por EPS Sura ni expedido en la red de atención de dicha EPS.

5. En consideración a lo anterior, la empresa estimó necesario citar a la señora Morales Urrego a diligencia de descargos, las cuales se realizaron los días 22 de octubre de 2015 y 4 de noviembre de 2015, tal y como consta en las actas de las referidas fechas cuyas copias y sus soportes acompañan la presente.

6. En los descargos del día 22 de octubre de 2015, al ponerle en conocimiento a la señora Morales Urrego la comunicación de la EPS Sura sobre la verificación de las incapacidades, la trabajadora afirmó desconocer las razones por las cuales dicha EPS afirmaba que las incapacidades de los días 27, 28 y 29 de agosto de 2015 y 17, 18 y 19 de septiembre del mismo año, identificadas bajo el No 18491138 no fueron emitidas por dicha entidad.

En efecto, al cuestionársele en la pregunta siete – de los descargos del día 22 de octubre de 2015- , sobre “que tiene que decir al respecto” ella respondió “No que yo voy a ir a que me confirmen, porque allá me dieron las incapacidades”.

7. No obstante, el día 23 de octubre de 2015, a través de un manuscrito, la señora Morales Urrego comunicó a la empresa:

“Yo, Kelly Yohana Morales Urrego con cc 1020458024 reconozco (sic) que la información suministrada en el acta de descargos del día 22, octubre del 2015, no fue real, debido a que las incapacidades (sic) son falsas en ese momento no dije la verdad porque tenía temor a perder el empleo, pero analizando las consecuencias decido decir la verdad y enfrentar las consecuencias de los hechos.

Kelly Morales

CC 1020458024

Fecha 23, octubre 2015 – (acompaña huella dactilar)”.

8. En consideración a lo anterior, la empresa la citó nuevamente a descargos a la trabajadora con el propósito de ampliar los ya rendidos en fecha 22 de octubre de 2015; diligencia que se llevó a cabo el día 4 de noviembre de 2015 y en la cual la señora Morales Urrego:

a. Admite haber mentido al manifestar que desconocía las razones por las cuales la EPS Sura rechazó las incapacidades de los días 27, 28 y 29 de agosto de 2015 y 17, 18 y 19 de septiembre del mismo año.

b. Señala haber obtenido las incapacidades a través de un intermediario a quien identificó como “Dianis Nuñez” gestión que realizó entregando previamente sus documentos e historia clínica a dicha persona, quien con posterioridad le entregó las incapacidades identificadas con el No 18491138.

c. Indica que el procedimiento descrito en el punto anterior, lo realizó para las incapacidades de 27 de agosto de 2015 y siguientes; y las del 17 de septiembre de 2015 y siguientes.

d. Afirma, que incurrió en la referida conducta porque "...estaba muy maluca y no me incapacitaron entonces ahí yo fui y la busqué a ella (Dianis Nuñez); me dijo que los papeles que le había dado antes me ayudaba."

e. También indicó que es consciente de que su conducta es una grave violación a sus deberes y obligaciones contractuales y legales, así como, una violación a los procedimientos internos de la compañía y causal de terminación del contrato con justa causa.

f. Igualmente reconoció que su conducta fue incorrecta y contraria a la buena fe cuando, al responder la pregunta siete del acta de descargos del día 4 de noviembre de 2015, en la cual responde:

" yo lo único que digo es que yo me siento muy mal por lo que pasó, pero lo hice en un momento de desespero ya que realmente me encontraba enferma y que pido disculpas a todos los afectados".

9. Con la conducta antes referida, queda en evidencia que la señora Morales Urrego omitió entre otros, sus deberes de fidelidad y respeto para con el empleador y los deberes de veracidad y honestidad propios de todo trabajador de Winner Group S.A.

10. Faltó a su deber de prestar personalmente el servicio y a la verdad, cuando justificó las ausencias los días 27, 28 y 29 de agosto de 2015 y 17, 18 y 19 de septiembre del mismo año, con documentos que ella reconoce no son verídicos al haberlos obtenido mediante gestiones engañosas con la ayuda con intermediarios, es decir, induciendo a error a la compañía.

11. De conformidad con lo anteriormente citado, la compañía considera que la conducta por la señora Morales Urrego desarrollada es grave.

Con su conducta la trabajadora incumplió sus obligaciones relacionadas con la prestación del servicio, vulneró flagrantemente la obligación general de obediencia y fidelidad consagrada en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo y afectó seriamente la confianza que se requiere como principio sustancial de una sana relación laboral, máxime en cargos como el de dealer, cuyas funciones asignadas exigen altos estándares de honradez, confianza y seguridad en el servicio.

12. Agregase a lo expuesto que, los hechos en cuestión fueron detectados por la empresa al tramitar el recobro de las incapacidades aportadas por la señora Morales Urrego y dicha circunstancia develó el engaño al que quiso inducir a la empresa para justificar ausencias al trabajo sin que la EPS Sura hubiera emitido incapacidad ninguna.

En suma, si la compañía cohonestara faltas como la cometida por la trabajadora, se generaría un daño irresponsable a la organización empresarial, pues la repetición de esta clase de conductas como las antes descritas, pondrían en serio peligro la imagen de rectitud que constituyen principios esenciales para el desarrollo eficiente de la actividad de la compañía y, en general, para el cumplimiento de los propósitos de cualquier comunidad...."



Obrando de conformidad a lo peticionado la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la época, Dra Mónica María Salas Higueta por auto de asignación identificado con el número 1017 del siete (7) de diciembre de 2015 ordena a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Dra Flor Angela García Ossa impulsar lo solicitado, funcionaria que actuando al respecto por autos del día 9 del mismo mes y anualidad avoca conocimiento y apertura pruebas sobre lo solicitado.

Una vez formado el contradictorio (debida comunicación a las partes) el día 15 de enero de 2016 comparece ante el Despacho con el fin de rendir declaración juramentada la ciudadana Kelly Johana Morales Urrego.

Por auto del día 11 de marzo de 2016 la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano, Dra Lucero Janine Mora Gonzalez reasigna la actuación al Inspector de Trabajo y Seguridad Social Enrique Cuello Moreno.

#### **PRUEBAS APORTADAS CON LA SOLICITUD**

La apoderada de la empresa aportó al escrito contentivo de la solicitud una serie de documentos, entre los pertinentes, se tienen:

- Copia del contrato de trabajo suscrito entre la empresa y la ciudadana Kelly Johana Morales Urrego (fs 15 y 16).
- Copia de prueba de embarazo positiva de la ciudadana Kelly Johana Morales con fecha del 28 de mayo de 2015. (fs 17).
- Copia de comunicación sobre estado de embarazo de la ciudadana Kelly Johana Morales al departamento de gestión humana de la empresa con fecha del 5 de agosto de 2015 (fs 18).
- Copia de los certificados de incapacidad adulterados por la ciudadana Kelly Johana Morales Urrego (fs 19 y 20).
- Copia de certificación expedida por la EPS Sura en la cual expresa que las incapacidades presentadas por la ciudadana Kelly Johana Morales Urrego no fueron generadas por esta EPS ni por su red de servicios (fs 23 y 24).
- Copia de las actas de descargos rendida por la ciudadana Kelly Johana Morales Urrego el día 22 de octubre de 2015 y el 4 de noviembre de la misma anualidad (fs 25 a 27).

#### **PARA RESOLVER SE CONSIDERA**

Teniendo en cuenta que el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo establece una garantía especial para las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia para evitar que por encontrarse bajo estas circunstancias los empleadores utilicen prácticas discriminatorias o en el peor de los casos prescindan de sus servicios sin ninguna explicación, se radicó en cabeza del Inspector de Trabajo el estudio de las solicitudes interpuestas por los empleadores cuando estos

alegan la comisión por parte de esta población vulnerable de una justa causa establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para finiquitarle el vínculo laboral, dicho artículo expresa:

**“Artículo 240. Permiso para despedir. 1o) Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del Inspector de Trabajo o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario”.**

Complementando lo anterior, incluido en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo se encuentra establecido 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 de empleadas en estado de embarazo, establece las siguientes cuando el peticionario invoca una causal objetiva establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

1. Solicitud suscrita por el empleador en original y copia, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato, la relación de los 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”.

La Honorable Corte Constitucional en la sentencia SU – 070 del 13 de febrero de 2013 con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, expresa:

**“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 autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de

las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.”

Con el fin de asegurar la eficacia de dicha prohibición, el artículo 240 del mismo Código prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación”

Transcrito el aparte normativo anterior es claro que la teleología o finalidad de la intervención del Inspector de Trabajo en los trámites de solicitud de despido de empleadas en estado de gestación es el de evitar que por esta condición se vean sometidas a contextos de discriminación en razón de que desafortunadamente dicha condición aun con el transcurrir del tiempo se observa como un posible sobre costo e incomodidad en muchos ámbitos laborales.

Por eso el Estado Colombiano en aras de acoplar la legislación interna a los distintos Tratados y recomendaciones Internacionales sobre la protección de los derechos laborales que forman parte de los derechos humanos incluidos en el bloque de constitucionalidad de nuestra Carta Magna, ha adoptado y adecuado su normatividad a estos, entre estos desarrollos normativos y jurisprudenciales sobresalen las correspondientes a la protección de la maternidad en conexidad con la protección a la familia y la infancia en razón de la discriminación perenne que ha soportado dicha población no solo en el ámbito doméstico sino laboral.

Lo antes expuesto obliga a que por parte de los distintos operadores jurídicos indistintamente de que sean judiciales o administrativos se de una vigilancia y examen minucioso a los trámites donde se ven involucrados derechos de mujeres en gestación o en licencia de maternidad por el tipo de antecedentes antes expuestos.

Lo que se persigue con la intervención administrativa del Inspector del Trabajo es garantizar que esta parte de la población no se vea sujeta a ser despedida, desmejorada o en última instancia estigmatizada laboralmente sin un debido proceso administrativo por estar en embarazo o en licencia de maternidad, a no ser que en cada caso especial se observe y se llegue a la conclusión inequívoca por parte del funcionario encargado de adelantar la petición interpuesta por el empleador de que la gestante o lactante incurrió en una justa causa legal inexcusable establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en su defecto se presente una de las causales objetivas descritas en el numeral 1º de la misma codificación, para poder proceder a conceder el aval o autorización a dicho empleador para que prescinda de los servicios de la empleada cubierta por la protección constitucional.

Una vez sopesado el motivo fáctico – legal y analizada las pruebas con las cuales la apoderada de la empresa requiere al Ministerio para que avale el despido de la ciudadana Kelly Johana Morales Urrego, mujer que en la época se encontraba en estado de gestación, como consta en el



expediente a fs 17 considera el Despacho que las pruebas aportadas por el solicitante tienen claridad y están enfocadas realmente a demostrar e informar fehacientemente al Despacho que los motivos que conducen a solicitar el finiquito de la relación laboral con la ciudadana obedecen realmente a causas justas de finiquito de contrato cometidas y probadas dentro de la actuación por la señora Kelly Johana Morales Urrego.

A fs 19 y 20 del expediente se aportan las copias de las incapacidades adulteradas por la ciudadana Kelly Johana Morales Urrego con la ayuda de una tercera persona, situación que en primera oportunidad ella niega de acuerdo a lo expresado en la diligencia de descargos obrante al anverso del fs 25, pero de lo cual se retracta asumiendo la comisión de su falta a fs siguiente (cfr fs 26).

La certificación de la EPS Sura que reposa a fs 23, donde esta prestadora expresa que dichas incapacidades no fueron generadas por su red de prestadora de servicios, y el reconocimiento de la falta cometida por parte de la ciudadana en la adición de la diligencia de descargos en manuscrito obrante a fs 26, corroborada en la diligencia adelantada por la funcionaria instructora obrante a fs 52 y ss, no deja lugar a dudas de que incurrió en la justa causa de terminación de contrato establecida en el literal a numeral 1º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que establece:

**“Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. A) Por parte del patrono: 1º) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido”.**

Considera el Despacho que las pruebas aportadas son contundentes y que las pesquisas previas a la solicitud de terminación del contrato realizadas por la empresa fueron respetuosas del debido proceso, descartando de contera la violación durante el trámite disciplinario interno la violación del mismo.

En mérito de lo expuesto,

## RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR EL DESPIDO** en el efecto suspensivo de la ciudadana Kelly Johana Morales Urrego con domicilio en la Avenida 36 C número 42DB - 03 del municipio de Bello, departamento de Antioquia, telefono 4831379 y 3146910667 , solicitado mediante apoderada por la empresa Winner Group S.A a quien se puede notificar en la calle 90 número 19 C – 32, piso 4º, edificio Blue Tower, del municipio de Bogotá, departamento de Cundinamarca, por los motivos expuestos en la parte considerativa de este Acto Administrativo. .

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con los artículos 66 y ss de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO TERCERO: CONTRA** la presente Resolución proceden los recursos de Reposición ante el funcionario que la profiere y el de Apelación para ante la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en Antioquia los cuales deberán interponerse dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 76 y ss de la ley 1437 de 2011.

Dada en Medellín a los

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**ENRIQUE CUELLO MORENO**

Inspector de Trabajo y Seguridad Social.