



RESOLUCIÓN No. 081
Febrero 01 de 2019

por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un contrato de trabajo con trabajadora en estado de embarazo

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la
Resolución 02143 del 28 de mayo de 2014

CONSIDERANDO

Que mediante Auto Comisorio No. 1221 fecha 13 septiembre 2018, el Coordinador de Grupo Atención al Usuario y Trámites comisiona inspectora quinta de Trabajo y Seguridad Social, para que se pronuncie acerca de la autorización para dar por terminado el vínculo laboral trámite administrativo de autorización de la trabajadora MAIRA ALEJANDRA REINA HOLGUIN identificada con la C.C. No. 1075310672, solicitud presentada por COMERCIALIZADORA CORDON, mediante oficio radicado 11EE201871410010003690 de septiembre de 2018.

La Funcionaria instructora de la inspección quinta avocó conocimiento mediante auto de trámite de 13 de septiembre de 2018 y se procedió a solicitar las pruebas pertinentes para resolver la autorización, sustentada en los siguientes:

HECHOS

1. El empleador identificado como COMERCIALIZADORA CORDON, suscribió contrato individual de trabajo, con la señora MAIRA ALEJANDRA REINA HOLGUIN a partir de la fecha 01 ENERO DE 2018 hasta 30 DE JUNIO DE 2018, a término fijo, para el desarrollo de las funciones de auxiliar de ventas.
2. El contrato de trabajo a termino fijo entre COMERCIALIZADORA CORDON la señora MAIRA ALEJANDRA REINA HOLGUIN, estaba hasta la fecha del día 30 DE JUNIO DE 2018, por ende se solicita ante este despacho, la autorización para la terminación de contrato de trabajo de la señora MAIRA ALEJANDRA REINA HOLGUIN.
3. Esta inspección Quinta teniendo en cuenta los hechos anteriormente mencionados procedió a citar a las partes para escucharlas en audiencia de conciliación el día 06 Noviembre 2018, las cuales se presenta EL SEÑOR FRANCISCO JAVIER LOSADA CORDON, y el inspector Duverney Arenas levanta acta siendo las 2.59 de la tarde, cuando se presenta la señora MAIRA ALEJANDRA REINA HOLGUIN, no se encontraba ya el empleador en



el despacho ministerio trabajo , el despacho de ministerio trabajo realiza Diligencia de declaración .

CONSIDERACIONES

Que efectivamente ante esta Dirección Territorial Huila del MINISTERIO DE TRABAJO, conoce de Solicitud de radicado No. 11EE2018714100100003690 trámite que se adelanta para conceder permiso para terminación laboral con trabajadora en periodo de embarazo.

Que el Despacho avoco conocimiento y se procedió con los trámites de Ley, notificando a la trabajadora MAIRA ALEJANDRA REINA HOLGUIN , de la solicitud recibida y se llevó a cabo Diligencia de declaración y posteriormente en la fecha 26 noviembre de 2018 siendo las 4.00 de la tarde se toma ampliación de declaración a la trabajadora.

Que dentro del expediente aporta el empleador la siguiente información “que la trabajadora se presento a laborar hasta el día 14 de mayo de 2018, que la señora MAIRA ALEJANDRA REINA HOLGUIN fue comunicada por vía WhatsApp la cual manifestó que no podía continuar laborando” que adjuntan imagen soporte donde la trabajadora manifiesta no continuar laborando, que posteriormente mediante oficio No. SA-09-38353 LA EPS COMFAMILIAR de fecha 10 de agosto de 2018 manifiestan que no se encuentra radicada incapacidades a nombre de la señora REINA HOLGUIN MAIRA ALEJANDRA, de la misma forma el día 01/08/2018 POSITIVA afirma mediante oficio que la señora MARIA ALEJANDRA REINA HOLGUIN no se evidencian siniestros accidentes trabajo, o enfermedad profesional a los que se le puede asociar prestaciones económicas o asistenciales”.

Si bien es cierto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el fuero de maternidad ha previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, además de prevenir y sancionar la discriminación por causa o razón del embarazo, desde una perspectiva constitucional e internacional, debe servir también para garantizar a la mujer embarazada o lactante un salario o un ingreso que le permita una vida en condiciones dignas y el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente. De tal manera que, se establecieron unas prohibiciones, establecidas en la normatividad laboral artículo 239, cuyo tenor literal indica:

“...ARTÍCULO 239. C.S.T. 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.

De las recientes decisiones proferidas por nuestra honorable Corte Constitucional, tenemos la sentencia SU-070-2013, donde se indica de manera clara las reglas constitucionales en materia de protección a la trabajadora en estado de embarazo, las cuales aplican para el caso particular así:

La Sentencia SU - 070 de 2013, afirma que: "...Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T"

Establecido que el requisito constitucional, para proceder a autorizar la finalización del vínculo laboral con trabajadora en estado de embarazo, para el caso particular se centra en verificar la existencia de las causas que generaron la contratación de la trabajadora, en consecuencia la suscrita funcionaria procedió a realizar un estudio acucioso de inspección de carácter general, mediante el cual se observa que las únicas incapacidades que presenta la trabajadora son de los siguientes días - 05/12/2018 y 06/12/2018, 26/11/2018 hasta 28/11/2018 del 14/07/2018 hasta 25/07/2018 teniendo en cuenta que no se presentó a laborar a partir de la fecha 15 de mayo de 2018 y posteriormente no reporta ninguna otra incapacidad ni excusa de todos los meses anteriores en los cuales no soporta excusa alguna.

Se constató que la empresa a lo largo de la relación laboral teniendo en cuenta que la trabajadora adjunta un wasap informando que no puede laborar mas, la empresa continua aportando sus prestaciones y sosteniendo a la trabajadora sostuvo, no desconoció ni desamparo a la trabajadora en estado de embarazo que asumió la responsabilidad y la obligación que le otorga la ley cancelo salud de los periodos de enero de 2018 hasta la fecha, del mismo modo pensión, ARL,



hasta finalizar su estado de embarazo, reflejado en folio 38-39-40. De la misma forma es indiscutible que no desconoce la relación laboral y da continuidad en el contrato laboral sosteniendo las prestaciones que garantizan la salud de la trabajadora y su bebe, así no se presente a laborar y a prestar el servicio a la empresa COMERCIALIZADORA CORDON. sin desconocer los derechos de la trabajadora en estado de embarazo, la empresa de manera responsable asumió la obligación como empleador hasta la fecha continua asumiendo responsabilidad y garantiza la prestación de los derechos a que tiene la trabajadora en el estado de embarazo; la misma trabajadora manifiesta que "no se encuentra trabajando actualmente y no se encuentra en estado de incapacidad, pero por recomendación médica " (a folio 30)

Si bien es cierto se encuentran los soportes documentales como prueba de que la trabajadora MAIRA ALEJANDRA REINA HOLGUIN recibe pagos de EPS (folios- 38-40).

Conforme a la argumentación anterior, la funcionaria administrativa del trabajo, considera que resulta viable autorizar la finalización del vínculo laboral de la señora MAIRA ALEJANDRA REINA HOLGUIN pues muy a pesar de que se verifica la existencia de no prestación del servicio por parte de la trabajadora quien manifiesta además que no tiene incapacidad médica y a la cual se le ha dado la oportunidad de adjuntar historia clínica e incapacidades al despacho las cuales se demuestra que tan solo tiene cuatro incapacidades por periodos de dos días del mes de julio, noviembre y diciembre de 2018, que los otros periodos no se presentó a la empresa comercializadora cordón y tampoco justifico su inasistencia a laborar, también se debe tener en cuenta que la EPS Y LA ARL han certificado que la trabajadora no presenta incapacidades, es importante resaltar que la empresa adjunta carta de renuncia firmada por trabajadora, que el despacho presenta este oficio a la trabajadora dentro de declaración la cual manifiesta que la carta de renuncia no la firmo.

Por ende el empleador mantuvo el vínculo laboral dando cumplimiento a la responsabilidad que tiene con la trabajadora MAIRA ALEJANDRA REINA HOLGUIN, en brindar la protección a la trabajadora en estado de embarazo hasta culminar su licencia de maternidad, por ende se decidirá autorizar la finalización del vínculo laboral, pues se evidencia la existencia de continuidad de la vinculación laboral con la trabajadora embarazada, procediéndose entonces a decidir el presente trámite de conformidad con lo antes argumentado.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, la Inspectora de trabajo de Atención al ciudadano del Ministerio de Trabajo territorial Huila,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: **AUTORIZAR** la terminación del contrato de trabajo de la trabajadora en estado de embarazo MAIRA ALEJANDRA REINA HOLGUIN, solicitado por empresa COMERCIALIZADORA CORDON por los motivos contemplados en la parte considerativa de este proveído.



ARTICULO SEGUNDO: ADVERTIR que contra la presente providencia proceden los recursos de Reposición y en subsidio de Apelación, el primero ante este Despacho y el Segundo ante la Coordinación de Grupo Atención al ciudadano Trámites respectivamente, los cuales deberán ser interpuestos personalmente debidamente fundamentados en el acto de la notificación o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación personal, a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, el primero ante este Despacho y el segundo ante la Dirección Territorial del Huila de este Ministerio, según lo previsto en el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFÍQUESE a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Neiva, a (1) días del mes de Febrero de dos mil diecinueve (2019).

JAIME ANDRÉS DURAN DURAN
Coordinador atención ciudadano