

Facatativa, 16 de Enero de 2023

**NOTIFICACIÓN POR AVISO**

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011, la Dirección Territorial de Cundinamarca - Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, realiza la siguiente Notificación por Aviso, con el fin de Notificar a:

• **LEIDY YURANI CARDENAS CUERVO**

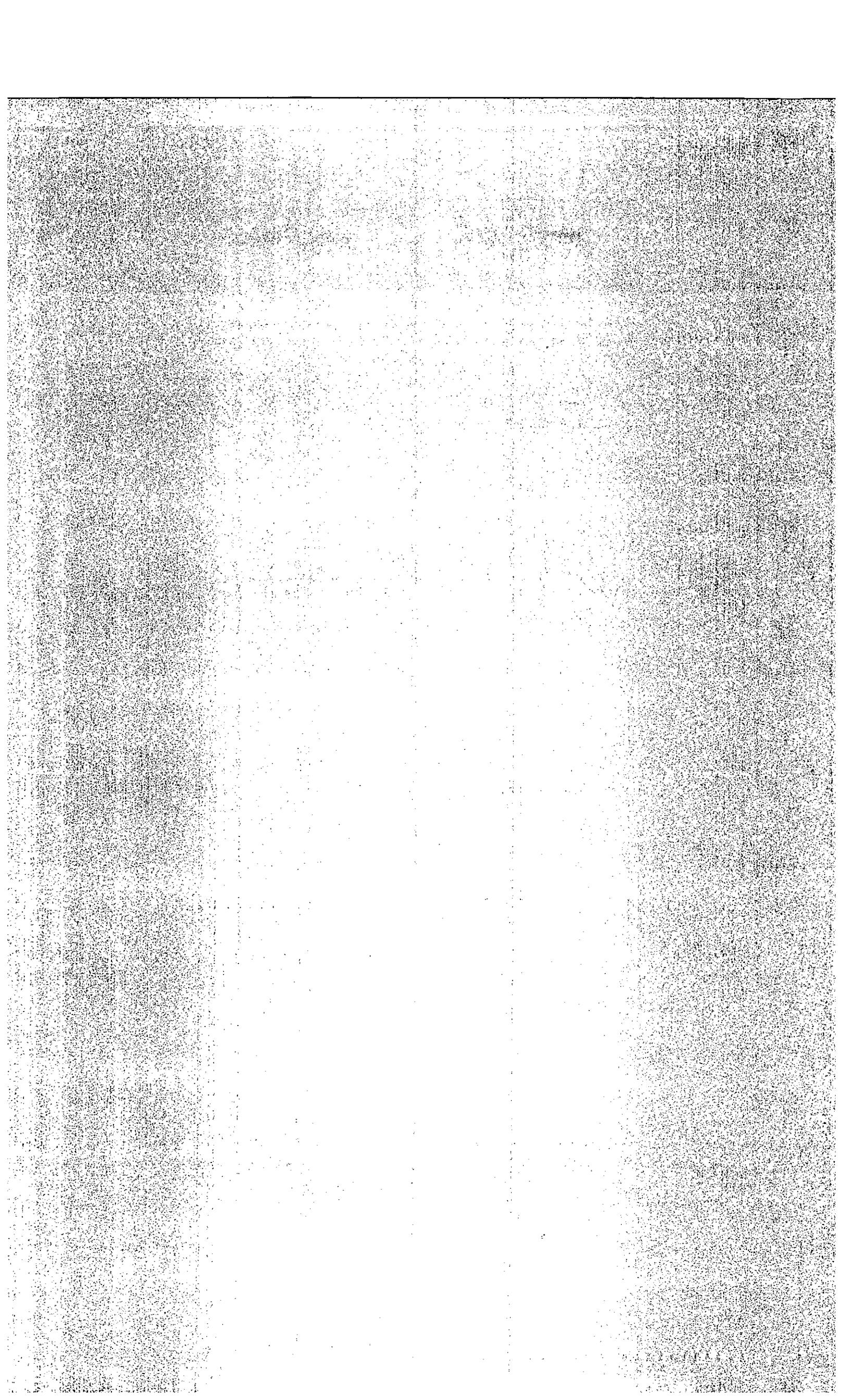
En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.1018 de 2022
Fecha del Acto Administrativo:	08 de Diciembre de 2022
Autoridad que lo Expidió	Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
Recurso(s) que Procede (n):	Reposición y Apelación
Autoridad ante quien debe interponerse el (los) recurso (s):	Primera Instancia: Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites. Segunda Instancia: Director Territorial
Plazo(s) para interponerlo(s)	10 días siguientes a la Notificación por Aviso

Se remite copia íntegra del Acto Administrativo en tres (3) folio (s) de contenido por anverso y reverso.

Cordialmente,

  
**CAROLINA MORENO ZEA**  
 Inspector de Trabajo y Seguridad Social  
 Dirección Territorial de Cundinamarca





## MINISTERIO DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

RESOLUCION No. 1018 DE 2022

( 06 de Diciembre )

**“Autorización Terminación de un contrato a una trabajadora durante el período de embarazo o las 18 semanas posteriores al parto “**

**LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta lo siguiente,

**Radicado No. O5EE2022742500000006030 del 12 de Septiembre de 2022**

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial con el número de radicación **05EE2022742500000006030 del 12 de Septiembre de 2022**, presentada por el señor **JUAN CARLOS RESTREPO RIVERA**, identificado con la cédula de ciudadanía N. 79.397.430, en calidad de apoderado de la empresa **ACTIVOS S.A.S**, con Nit 860.090.915-9.

**I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS**

**Empleador:**

**ACTIVOS S.A.S**, presentada por el señor **JUAN CARLOS RESTREPO RIVERA**, identificado con la cédula de ciudadanía N. 79.397.430, en calidad de apoderado de la empresa **ACTIVOS S.A.S**, con Nit 860.090.915-9, ubicada en la calle 70 N. 9-32 de la ciudad de Bogotá, email:activos@activos.com.co.

**Trabajador:**

**LEIDY YURANI CARDENAS CUERVO**, identificado con cédula de ciudadanía No.1.070.985.036 , domicilio: Carrera 58 N.2E 12 Facatativá email - Cundinamarca.email:cardenascly1104@gmail.com

**II. HECHOS**

Manifiesta el señor **JUAN CARLOS RESTREPO RIVERA** en su calidad de apoderado judicial de la empresa **ACTIVOS S.A.S** en los hechos de la solicitud que : “ ... *Activos SA.S suscribió un contrato de prestación de servicios de suministro de personal con la sociedad AJOVER DARNEL SAS, bajo esta premisa la señora LEIDY YURANI CARDENAS CUERVO fue vinculada por la duración de la obra o labor contratada en el cargo de AYUDANTE DE LOGISTICA, el día 18 de Noviembre de 2021, aspectos que fueron suscritos por medio de un contrato de trabajo..., el 29 de junio de 2022 la*

colaboradora en mención notificó por escrito su estado de 18 semanas de gestación, aportando copia de ecografía emitida el día 26 de abril de 2022., aportando copia de ecografía emitida el día 26 de abril de 2022..., posteriormente la trabajadora en mención, empezó a presentar un grave incumplimiento a sus obligaciones y prohibiciones como trabajadora en misión, especialmente la contemplada en el numeral 4 artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo, toda vez que no se presentó a su lugar de trabajo desde el día 11 de Julio de 2022 hasta el 28 de julio de 2022 día que se notificó diligencia de descargos mediante citación y acta de explicación....la trabajadora guardo silencio e hizo caso omiso del requerimiento realizado por la compañía...en atención a lo anterior el día 02 de agosto del año 2022, se procedió a citar a la trabajadora a nueva diligencia de descargos, esta vez con fecha del día 03 de agosto de 2022 y de forma presencial en la sucursal de Facatativá de nuestra compañía, par que rindiera las explicaciones pertinentes respecto de su ausencia que seguía prolongándose sin que se presentara justificación alguna. Ante el incumplimiento de este requerimiento por parte de la trabajadora, se procedió a elevar en debida forma el acta de no comparecencia..., el día 04 de Agosto de 2022, la colaboradora en mención se presentó al lugar de trabajo sin allegar documento alguno que permitiera justificar las ausencias de casi cuatro(4) semanas....Aun siendo retroalimentada e incluso sancionada disciplinariamente, continuo renuente de las decisiones de la compañía e hizo caso omiso de la medida disciplinaria, pues la trabajadora se acercó a su lugar de trabajo los días 17 y 18 de Agosto del año en curso, nuevamente sin aportar justificación de sus constantes ausencias, por lo que se procedió a reprogramar los días pendientes de suspensión para los días 19-20-21 de agosto, debiendo retornar a sus funciones el día 22 de Agosto del presente año, no obstante desde esta fecha a hoy la trabajadora no se presenta a su lugar de trabajo, no presenta soportes o excusa legalmente válida y tampoco reporta incapacidad médica, evidenciando un flagrante incumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales...Estos hechos constituyen un incumplimiento a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias que establecen una justa causa para la terminación del contrato..."

...Conforme a lo anterior, el trabajador faltó a las siguientes obligaciones:

Art 58 N. 1 del Código Sustantivo de Trabajo, son obligaciones especiales del trabajador:

Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

Art 60 Numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo :

Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo

Por todo lo antes expuesto, solicito al inspector de trabajo del Ministerio de Trabajo otorgue el permiso de despido por justa causa de la señora LEIDY YURANI CARDENAS CUERVO, de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 que subroga el Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, en concordancia con lo señalado en el numeral 1y 5 del Art 58 y 4 del Art 60 del C.S.T.

Mediante Auto No1309 del 15 de Septiembre del 2022, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca Ing. **LILIA NAVARRO QUINTERO** avocó conocimiento y comisionó a la suscrita Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social, para verificar, requerir, tramitar y proyectar el respectivo acto administrativo contentivo de la decisión que haya lugar.

### III. VALIDACION DE DOCUMENTOS

El Despacho procede a realizar la validación de los documentos aportados con la solicitud, con el fin de verificar si realmente la causa por la cual se solicita la Autorización para la Terminación del contrato es objetiva o con justa causa, o si por el contrario obedece a una condición de discapacidad o limitación del trabajador.

El solicitante allegó los siguientes documentos:

- Fotocopia del contrato de trabajo por la duración de una obra o labor determinada suscrito con la señora LEIDY YURANI CARDENAS CUERVO
- Llamados de atención
- Citación a descargos
- Reglamento Interno de Trabajo .

#### I.V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo señalado en el Decreto 4108 de 2011; la Ley 1610 de 2013 y Resolución 2143 del 2014.

Este ente ministerial se permite poner de presente lo dispuesto por la Corte Constitucional en cuanto al tema de la estabilidad laboral reforzada, la cual tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

En Sentencia de Unificación **SU 049 del dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017)**, Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, en Sala Plena de la Corte Constitucional señala los siguientes aspectos importantes: *"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."*

#### V. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la norma que refleja la protección constitucional al derecho a trabajar, debida a las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad la cual a la letra dice: *"Artículo 26 – No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren"*.

La H. Corte Constitucional, en Sentencia SU 049 de 2017, Referencia: expediente T-4632398, Magistrada Ponente, Doctora María Victoria Calle Correa, destaca los alcances y similitudes de la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada, esta última en la cual, extiende la

protección Constitucional, no solo a los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad por sus condiciones de salud aun cuando no se encuentren calificados, sino a otras modalidades de contratación como el contrato de prestación de servicios y otras formas de ejecución de la labor, en el amplio mundo del trabajo. En uno de sus apartes, la H. Corte manifestó: "5. Segunda cuestión: la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios, y la aplicación de las prestaciones de la Ley 361 de 1997, interpretada conforme a la Constitución 5.1. La jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión "estabilidad laboral reforzada" para hacer alusión al derecho fundamental antes caracterizado.

La H Corte Constitucional, en Sentencia T-320/16, Referencia: expediente T-5.187.233, Magistrado Ponente, Doctor Alberto Rojas Rios, al respecto de la significación de la estabilidad laboral reforzada, manifestó:

*"DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSIÓN-Reglas jurisprudenciales Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.*

*La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado."*

Esta situación se presenta debido a que lo que protege el fuero de estabilidad laboral esencialmente es el Derecho fundamental al trabajo de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad debido a su estado de salud o su discapacidad. Cuando el trabajador se encuentra inmerso en una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, igualmente debe solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación del trabajador, caso en el cual el Empleador debe probar ante el Inspector de Trabajo, que la causal objetiva de terminación unilateral del contrato de trabajo es una causa distinta al del padecimiento de salud del trabajador.

Por ello, cuando el Empleador tiene a su servicio un trabajador aforado debido al estado de vulnerabilidad por cuestiones de salud y haya una causa objetiva que es la terminación del contrato de trabajo, distinta al estado de salud del trabajador, el Empleador debe solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo para su desvinculación, casos en el cual la carga de la prueba es para el Empleador, quien debe demostrar ante la Autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, que la causal por la cual se solicita el permiso para desvincular al trabajador es una causal objetiva diferente a la del padecimiento del trabajador.

Para el caso en concreto, este Despacho evidencia que la solicitud de Autorización ante este Ministerial obedece a la contenida en el numeral 1° del artículo 58 del C.S.T: "**son obligaciones del trabajador :realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.**

**Art 60 Numeral 4 del C.S.T Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador...**

**Artículo 50 Numeral 1 del Reglamento interno de Trabajo.Son obligaciones especiales del trabajador:Realizar personalmente la labor en los términos estipulados...**

Expuesto lo anterior, se AUTORIZARÀ el despido de la Trabajador por existir una causa objetiva, la cual excluye, que la ruptura del vínculo laboral esté basada por la situación de estado de embarazo.

Es necesario recordar que los funcionarios del Ministerio del trabajo no somos competentes para declarar derechos ni dirimir las diferentes controversias que se presenten en las relaciones laborales, pues tales declaraciones resultan de ser competencia exclusiva de la Rama Judicial del Poder Público, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo el cual consagra: " 1. Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: "(...), Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores..."

Conforme a lo expuesto, LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO ADSCRITA AL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,

En consecuencia

### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR** a la sociedad **ACTIVOS S.A.S .860090915-9** con domicilio en la calle 70 N-9-32 de Bogotá, e-mail: activos@activos.com.co representada por su apoderado **JUAN CARLOS RESTREPO RIVERA** identificado con la cédula de ciudadanía 79.397.430, para terminar el contrato individual de trabajo de la señora **LEIDY YURANI CARDENAS CUERVO**, identificada con la cédula de ciudadanía N°1.070.985.036 por las razones expuestas en la parte motiva de la presente proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

**ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO CUARTO:** Una vez en firme el presente acto administrativo realizar el Archivo Definitivo.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

  
CAROLINA MORENO ZEA

Inspectora de Trabajo Grupo De Atención al Ciudadano y Tramites

Proyectó/transcribió: Carolina M./Inspector (a) de Trabajo.

