



MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAUCA

## Resolución No. 0079-19 de marzo 2021-Cauca.pdf

### “POR MEDIO DEL CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR”

La suscrita COORDINADORA DEL GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN de la Dirección territorial Cauca del Ministerio del Trabajo, en desarrollo de las atribuciones conferidas por la Ley 1444 de 2011, Decreto 4108 de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, procedo a calificar el mérito de la presente averiguación preliminar, con fundamento en los siguientes aspectos:

#### I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL AVERIGUADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la persona jurídica AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS, registrada con el NIT # 900.775.849 – 6, empresa representada legalmente por la señora MARIA ETELVINA LÓPEZ GUERRERO identificada con la cédula de ciudadanía número 40.010.235 de Popayán, o quien haga sus veces, entidad con dirección de notificación judicial en la Calle 11 número 11 – 54 barrio Santa Clara del municipio de Popayán, Cauca, correo electrónico para notificaciones judiciales [ambulanciasmariapaula@gmail.com](mailto:ambulanciasmariapaula@gmail.com) (folios 6 ,7, 16 y 17).

#### II. ANTECEDENTES DE LA AVERIGUACIÓN

Mediante queja radicada con el número interno 1377 de fecha 2 de noviembre de 2017, la señora MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ identificada con la cédula de ciudadanía número 1.061.686.871 de Popayán, afirmó haber celebrado un contrato de trabajo con la persona jurídica averiguada para desempeñar el cargo de auxiliar de enfermería, solicitó el inicio de una investigación a la sociedad por acciones simplificadas AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS de este municipio, por presunta violación a las normas laborales, la seguridad social integral y posible vulneración al estado de maternidad de la quejosa (folios 1 al 3).

#### III. ACTUACIONES ADELANTADAS

Recibida la queja, se procedió a radicar en el sistema SISINFO y por reparto correspondió a la inspectora de Trabajo Ingrid Alejandra Ruiz Herrera, funcionaria quien presento renuncia a su cargo, procediendo mediante auto de fecha septiembre de 2018 a reasignar el asunto a la Inspectora OLGA PATRICIA JACOME SANCHEZ. Posteriormente y de acuerdo con las resultas de la convocatoria 428 de 2016 a la funcionaria Jacome se le termina su nombramiento en la Dirección territorial Cauca, procediendo el Coordinador para la fecha a resignar nuevamente el asunto al Inspector JAIRO ANDRES CASEETA según auto # 0182 de fecha 23 de agosto de 2019. (Folios 4 a 5)

Con fundamento en las normas antes citadas, el Dr. WILLIAM ALEJANDRO DORADO PINO en calidad de Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Cauca, para la fecha mediante Auto número 0133 del 18 de diciembre de 2019 ordenó la apertura de una averiguación preliminar en contra persona jurídica AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS, para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada (folio 8).

El referido auto de apertura de la averiguación preliminar número del 0133 del 18 de diciembre de 2019, fue comunicado a las partes jurídicamente interesadas, así:

A la persona jurídica averiguada AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS mediante oficio del 26 de diciembre de 2019 con radicado interno número 08SE2019721900100003446 remitido mediante guía

de correo certificado YG249350651CO de la empresa de mensajería 472 – SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA, el cual fue recibido el 27 de diciembre de esa misma anualidad (folios 9 y 10).

A la querellante MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ mediante oficio del 26 de diciembre de 2019 con radicado interno número 08SE2019721900100003447 remitido mediante guía de correo certificado YG249350665CO de la empresa de mensajería 472 – SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA, devuelto con la novedad “dirección no existe” (folios 11 y 12).

El inspector de trabajo encargado de la instrucción mediante Auto número 076 del 19 de diciembre de 2019 avocó la comisión impartida, corrió traslado de la queja a la entidad averiguada para que haga sus manifestaciones frente a ella y ejerza su derecho de defensa y contradicción, concediendo cinco (5) días para la presentación de los documentos requeridos en el auto de apertura de la averiguación preliminar. Lo anterior fue comunicado a la persona jurídica querellada AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS mediante oficio del 26 de diciembre de 2019 con radicado interno número 08SE2019721900100003446 remitido mediante guía de correo certificado YG249350651CO de la empresa de mensajería 472 – SERVICIOS POSTALES NACIONALES SA, el cual fue recibido el 27 de diciembre de 2019 (folios 13 y 14).

La persona jurídica AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS por intermedio de su representante legal MARIA ETELVINA LÓPEZ GUERRERO, encontrándose dentro del término concedido, mediante oficio de fecha 7 de enero de 2020 radicado ante esta Dirección Territorial con el número interno 11EE2020721900100000024, dio respuesta a la queja y aportó al expediente las pruebas documentales requeridas por el inspector de trabajo comisionado para el conocimiento del asunto (folios 15 al 37).

En esta instancia el Despacho considera pertinente dejar por sentado que el Ministerio del Trabajo por medio de la Resolución número 0784 de 2020 del 17 de marzo de 2020, resolvió: «(...)suspender términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, solicitudes de tribunales de arbitramento, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas y que requieran el cómputo de términos en las diferentes dependencias de este Ministerio. Esta medida implica la interrupción de los términos de caducidad y prescripción de los diferentes procesos que adelanta el Ministerio del Trabajo (...)), (negrilla y subrayado propias); hecho que fue comunicado a los interesados en las oficinas de las diferentes direcciones territoriales, lo anterior en consideración que el día 11 de marzo del año en curso, la Organización Mundial de la Salud - OMS declaró la enfermedad causada por el virus coronavirus COVID-19 como pandemia mundial y que por su parte el Ministerio de Salud y Protección Social mediante Resolución No. 385 del 12 de marzo de 2020, declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por causa del coronavirus COVID-19, y se adoptaron medidas para hacer frente al virus.

Adicionalmente es menester indicar que posteriormente con Resolución Número 1590 de 2020 del 8 de septiembre de 2020 proferida por El Ministro del Trabajo, señaló: «Artículo 1. Levantamiento suspensión de términos. Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenada mediante la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1o de abril de 2020.

PARÁGRAFO: El conteo de los términos que se encontraban suspendidos desde el 17 de marzo de 2020, incluyendo los de caducidad, prescripción y firmeza de los actos administrativos de los tramites no incluidos en la Resolución 1294 del 14 de julio de 2020, se reanudarán a partir del día hábil siguiente de la publicación de la presente resolución.», por lo que los términos comenzaron a contarse nuevamente a partir del 10 de septiembre de 2020, encontrándose dentro del término para proferir decisión del asunto que nos ocupa.

#### IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN:

##### PRUEBAS DOCUMENTALES:

##### Pruebas aportadas por el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Cauca:

- Auto de fecha septiembre de 2018 ordenando la reasignación del conocimiento del asunto (folio 4).
- Auto número 0182 de fecha 23 de agosto de 2019 ordenando la reasignación del asunto (folio 5).
- Certificado de existencia y representación legal de la entidad AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS (folios 6 y 7).
- Auto número 0133 del 18 de diciembre de 2019 mediante el cual se da apertura de la averiguación preliminar en contra de la persona jurídica AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS (folio 8).
- Comunicaciones de inicio de la averiguación preliminar (folios 9 al 12).
- Auto número 076 del 19 de diciembre de 2019 mediante el cual se avoca el conocimiento del asunto (folio 13).
- Comunicaciones del avocamiento de la averiguación preliminar (folio 14).

##### Pruebas aportadas por la querellante MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ:

- Escrito de queja radicada con el número interno 1377 de fecha 2 de noviembre de 2017 (folios 1 al 3).

##### Pruebas aportadas por la entidad averiguada AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS:

- Oficio de fecha 7 de enero de 2020 radicado con el número interno 11EE2020721900100000024 mediante el cual da contestación a la queja (folios 15 y 16).
- Certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio del Cauca (folios 17 y 18).
- Copia de la liquidación de los derechos laborales firmada por la trabajadora MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ (folio 19).
- Copia de las planillas de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de la trabajadora (folios 20 al 25).
- Constancia fechada 9 de noviembre de 2017 suscrita entre la entidad averiguada AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS y la querellante MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ mediante la cual se da cumplimiento al fallo de la tutela número 2017 – 00581 proferido por el Juzgado Tercero Civil municipal de Popayán, decisión por medio de la cual se tutela la maternidad de la accionante (folio 26).
- Copia del incidente de desacato proferido en 7 de mayo de 2018 por el Juzgado Tercero Civil municipal de Popayán dentro de la acción de tutela 2017 – 00581, mediante el cual se da por cumplidas las decisiones tutelares y se da por terminado el trámite incidental (folios 27 al 29).
- Copia del reglamento interno de trabajo de la entidad querellada (folios 30 al 37).

#### V. COMPETENCIA PARA RESOLVER EL ASUNTO

El Coordinador Encargado del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Cauca, es competente para fallar en primera instancia las investigaciones en los temas o asuntos de su competencia conforme a lo dispuesto en el artículo 2, literal c, numeral 14 de la resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 “Por medio de la cual se asignan competencias a las Direcciones territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo” y los artículos 43 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Adicionalmente dentro de las funciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social se encuentra la establecida en el artículo 3, numeral 2 de la Ley 1610 de 2013, que consagra la función coactiva o de policía administrativa, estableciendo que, como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

Por lo anterior, las averiguaciones administrativas laborales, tienen como objeto establecer el cumplimiento de las normas de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo de los trabajadores oficiales y de los particulares, a través de un procedimiento reglado de forma general por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la

Ley 1610 de 2013; en ese orden de ideas el Ministerio del Trabajo, es competente para velar por el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social de los trabajadores particulares.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Corresponde al Ministerio del Trabajo ejercer la inspección, vigilancia y control en cuanto al cumplimiento por parte de los empleadores de las normas laborales, al respecto mencionamos el artículo 486 ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, que establece:

*Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. 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. (cursiva propia)*

El carácter de fundamental que da la Constitución Política de Colombia al derecho al trabajo hace que la misma proscriba toda forma de discriminación, garantice la estabilidad de los trabajadores en el empleo, fije una asignación salarial mínima, estipule una jornada máxima por ley, garantice la seguridad social integral, determine la irrenunciabilidad de los beneficios establecidos en la legislación laboral en favor del trabajador y posibilite la conciliación solo de aquellos derechos con carácter incierto y discutible.

Como autoridad administrativa el Ministerio tiene dentro de sus facultades ejercer inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones laborales y de las garantías mínimas que establecen la Constitución Nacional, la Ley y los tratados internacionales en especial los suscritos con la OIT; En ejercicio de la función coactiva y de policía administrativa, los Inspectores de Trabajo están facultados para realizar investigaciones administrativas de oficio o a petición de parte, en contra de personas naturales o jurídicas, a través del proceso sancionatorio consagrado en los artículos 47 y siguientes del Ley 1437 de 2011 o Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Para el caso en estudio, tenemos que esta Dirección Territorial ordenó la apertura de una averiguación preliminar en contra de la persona jurídica AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS del municipio de Popayán, con la finalidad de verificar el presunto incumplimiento de los derechos laborales, la seguridad social integral y posible vulneración al estado de maternidad de la trabajadora MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ.

Una vez recaudado el material probatorio por parte del funcionario comisionado dentro de la averiguación preliminar, este Despacho procede a su análisis siendo necesario pormenorizar los siguientes aspectos:

▪ FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES

El régimen laboral colombiano establece que, la finalidad de este es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, según lo establece el artículo primero de la referida norma. La existencia de un contrato de trabajo cualquiera sea su naturaleza genera para las partes una serie de derechos y obligaciones mutuas las cuales se encuentran establecidas y reguladas en todo el ordenamiento laboral; así los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo enumeran las

obligaciones especiales del empleador y trabajador respectivamente, y los artículos 59 y 60 describen las prohibiciones para cada una de las partes contratantes.

El salario es la contraprestación económica que recibe el trabajador por la prestación personal de sus servicios al empleador, es por eso que el salario según lo dispone el artículo 127 Código Sustantivo del Trabajo, está conformado por la remuneración ordinaria, fija o variable y por todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Las prestaciones sociales se encuadran dentro de aquellas sumas destinadas a asumir los riesgos intrínsecos de la actividad laboral; estas prestaciones pueden estar a cargo del empleador o ser responsabilidad de las entidades de los sistemas de seguridad social en salud o en pensiones, o a cargo de las cajas de compensación familiar, por ello las prestaciones sociales a cargo del empleador se dividen en: Comunes y Especiales.

Las prestaciones sociales comunes: son aquellas que deben ser asumidas por todo empleador, al margen de su condición de persona natural o jurídica, o el capital que conforma la empresa, y que se refieren a las prestaciones por accidente y enfermedad laboral, auxilio monetario por enfermedad no laboral, calzado y vestido de labor, protección especial a la maternidad y al periodo de lactancia, auxilio funerario y el auxilio de cesantía.

Las prestaciones sociales especiales: son aquellas que solo son exigibles para determinadas modalidades de empleador y previo el cumplimiento de las condiciones que para su asunción prevea la ley laboral, emolumentos entre los que se encuentra la pensión de jubilación (en los casos excepcionales en que no es asumida por el sistema general de pensiones o los regímenes especiales), el auxilio y las pensiones de invalidez (cuando este riesgo no sea asumido por las administradoras de riesgos laborales), capacitación, la prima de servicio y el seguro de vida colectivo, entre otros.

De esa misma manera, todo empleador que ocupe uno o más trabajadores permanentes y su remuneración mensual sea hasta dos meses el salario mínimo más alto vigente y que haya cumplido más de tres meses de servicio, debe suministrar calzado y vestido de labor (dotación) a sus trabajadores, tal como lo señala el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo.

En materia de auxilio de cesantía se establece que cuando el contrato de trabajo termina por cualquier razón, las cesantías deben ser pagadas directamente al trabajador el mismo día en que se termine y liquide el contrato, esta prestación se encuentra regulada por la Ley 50 de 1990, la misma que señala en su artículo 99 lo siguiente:

*1a. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.*

*2a. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.*

*3a. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.*

*4a. Si al término de la relación laboral existieron saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos (...). (cursiva fuera del texto original).*

En esa misma órbita y ligado al auxilio de cesantía, se encuentra a cargo del empleador el pago de los intereses sobre ellas, obligación que se encuentra regulada en los artículos 2.2.1.3.4. y siguientes del Decreto 1072 de 2015, los cuales señalan:

*Todo empleador obligado a pagar cesantía a sus trabajadores les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que, en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a su favor por concepto de cesantía.*

*Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.*

*En todo caso, se procederá en forma que no haya lugar a liquidar intereses de intereses.*

*Liquidación y pago de intereses de cesantías. En los casos de pago definitivo de cesantía la liquidación de intereses de hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha del retiro.*

*En los casos de liquidación y pago parcial de cesantía la liquidación de intereses se hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha de la respectiva liquidación.*

*En caso de que dentro de un mismo año se practiquen dos o más pagos parciales de cesantía, el cálculo de intereses será proporcional al tiempo transcurrido entre la fecha de la última liquidación y la inmediatamente anterior.*

*En la misma forma se procederá cuando el trabajador se retire dentro del año en que haya recibido una o más cesantías parciales. (cursiva propia).*

Respecto al tema de la prima de servicios, es oportuno mencionar el concepto jurídico número 08SE201712030000029170 – ID133282 del 10 de noviembre de 2017 emitido por el Ministerio del Trabajo, que precisa lo siguiente:

#### **PRESTACIONES SOCIALES A CARGO DEL EMPLEADOR**

*Las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores, adicionalmente, al salario ordinario.*

*Prima de servicios. Artículo 306 del C.S.T modificado por la Ley 1788 de 2016.*

*Esta prima es equivalente a medio salario por semestre laborado o proporcional por fracción. Esta prestación se paga en la última quincena de junio y los primeros veinte días de diciembre, o a la terminación del contrato de trabajo. (cursiva aneja al texto de origen).*

En materia de las vacaciones, es el derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso obligatorio remunerado por el hecho de haber prestado su servicio personal durante determinado tiempo, disposición que se encuentra reglamentada por el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece:

*“Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.” (comillas y cursiva propia).*

De las pruebas aportadas mediante oficio de fecha 7 de enero de 2020 por la persona jurídica AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS, se verificó el cumplimiento del pago oportuno de salarios, auxilio de transporte, como también de la prima de servicios semestral, el auxilio de cesantía y el pago de los respectivos intereses a favor de la trabajadora, al igual que el reconocimiento económico de las vacaciones, lo anterior de conformidad con la liquidación de prestaciones

sociales aceptada y suscrita por la señora MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ, documento por medio del cual declara a paz y salvo de toda acreencia laboral a la persona jurídica averiguada.

▪ FRENTE A LA AFILIACIÓN Y PAGO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Es oportuno mencionar que el Sistema General de Seguridad Social Integral de Colombia, es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

En ese sentido se constató que la entidad averiguada AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS dio cabal cumplimiento a la exigencia contenida en el artículo 153 de la ley 100 de 1993, que establece:

*“La afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud es obligatoria para todos los habitantes en Colombia. En consecuencia, corresponde a todo empleador la afiliación de sus trabajadores a este Sistema y del Estado facilitar la afiliación a quienes carezcan de vínculo con algún empleador o de capacidad de pago.”* (comillas y cursiva ajena al texto de origen).

Así también, es oportuno recordar que el Sistema General de Pensiones tiene como objetivo garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez o la muerte, mediante el reconocimiento de una pensión y demás prestaciones determinadas por la ley, es así como el artículo 17 de la ley 100 de 1993 modificado por el artículo 4 de la ley 797 de 2003, prevé:

*Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen.* (cursiva ajena al texto de origen).

En definitiva, al verificar los medios probatorios aportados por la entidad querellada, se constató que cumplió con la afiliación y el pago oportuno de salud, pensión y riesgos laborales en procura de la protección integral de la trabajadora MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ, por todo el tiempo de duración de la relación laboral.

▪ FRENTE A LA AFILIACIÓN A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y LOS APORTES PARAFISCALES

Referente a los aportes parafiscales a cargo del empleador y de acuerdo con el concepto número 31 del 14 de marzo de 2014 emitido por la oficina jurídica del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, es apropiado citar lo siguiente:

*Los aportes parafiscales son contribuciones de carácter obligatorio impuestas por la ley en cabeza de los empleadores, (1) las cuales se determinan sobre la base gravable de la nómina total de trabajadores y que beneficia no solo a estos, sino también al sostenimiento del ICBF, el SENA y las Cajas de Compensación Familiar. (2)*

*Lo anterior encuentra un sustento jurídico en lo establecido en la Ley 21 de 1982, 27 de 1974, y 7 de 1979, y en lo establecido en el Artículo 29 del Decreto 111 de 1996, el cual indica:*

*Son contribuciones parafiscales los gravámenes establecidos con carácter obligatorio por la ley, que afectan a un determinado y único grupo social o económico y se utilizan para beneficio del propio sector. El manejo, administración y ejecución de estos recursos se hará exclusivamente en la forma dispuesta en la ley que los crea y se destinarán sólo al objeto previsto en ella, lo mismo que los rendimientos y excedentes financieros que resulten al cierre del ejercicio contable.*

*Resulta fundamental establecer la normativa legal en que se sustentan los montos proporcionales del aporte parafiscal, con el fin de conocer su uso, y destinación y el beneficio que reportan, en este sentido, el porcentaje de aporte parafiscal que corresponde a las Cajas de Compensación y al SENA encuentra su fundamento en lo plasmado en los numerales 1 y 2 del Artículo 12 de la Ley 21 de 1982, donde se señala que un 4 % es para el pago del subsidio familiar y un 2 % para el SENA; a su vez, el porcentaje correspondiente al ICBF tiene su origen en lo plasmado en el Artículo 2 de la Ley 27 de 1974, la cual indicó:*

*A partir de la vigencia de la presente Ley, todos los patronos y entidades públicas y privadas, destinarán una suma equivalente al 2% de su nómina mensual de salarios para que el Instituto de Bienestar Familiar atienda a la creación y sostenimiento de centros de atención integral al preescolar (...)*

*Por último, la Ley 89 del 1988, modificó el porcentaje asignado al ICBF, y en su artículo 1o estableció:*

*ARTÍCULO 1o. A partir del 1o de enero de 1989 los aportes para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF- ordenados por las Leyes 27 de 1974 y 7ª de 1979, se aumentan al tres por ciento (3%) del valor de la nómina mensual de salarios.*

*De acuerdo con la anterior normatividad, los aportes parafiscales se liquidan en la proporción del 9% del valor de la nómina de trabajadores que destine un empleador, el cual se encuentra fragmentado en su destinación a una proporción de un 4% para cajas de compensación, el 3% al ICBF y el 2% restante al SENA. (cursiva ajena al texto de origen).*

Al verificar los documentos aportados por la sociedad por acciones simplificadas AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS, se confirmó que realizó los correspondientes aportes parafiscales a la Caja de Compensación Familiar del Cauca – COMFACAUCA en beneficio de la trabajadora MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ por todo el tiempo de duración de la relación laboral, lo cual tiene respaldo documental según el resumen de las planillas integradas de liquidación de aportes (PILA) que obran en el expediente bajo la custodia de este Ministerio.

#### ▪ FRENTE A LA PROTECCION ESPECIAL DE LA MATERNIDAD Y LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional, en primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este, subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”; dicho enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada.

En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia y existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado, es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres.

El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad, el fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Constitución Política de Colombia; La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional, 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.

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 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.

Descendiendo a la norma legal tenemos que el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 235A y siguientes, establece una clara e ineludible protección a la trabajadora gestante, en licencia de maternidad o durante el periodo de lactancia, el cual textualmente señala:

*“ARTICULO <235-A>. PROTECCION A LA MATERNIDAD. <Artículo adicionado por el artículo 33 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La Maternidad gozará de la protección especial del Estado.*

*ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>*

*1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.*

*2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o portarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.*

*3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:*

*a) El estado de embarazo de la trabajadora;*

*b) La indicación del día probable del parto, y*

*c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.*

*Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.*

*4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.*

*5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.*

*6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:*

*a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.*

*b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior. (...)*  
(Cursiva ajena a la norma citada).

Ahora bien, con relación a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo, el ordenamiento constitucional ha consagrado a favor de la mujer gestante una especial protección durante el embarazo y luego del parto; dicho amparo surge a partir de varios mandatos constitucionales; en esa órbita, el artículo 53 superior consagra los principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo, implementando dentro de los mismos la “protección especial a la mujer” y “a la maternidad”.

Como resultado de ello, el ordenamiento jurídico colombiano desarrolló la figura del fuero de maternidad, que comprende el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y de la lactante, que conlleva el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, figura que encuentra desarrollo en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia de la Alta Corte Constitucional.

De acuerdo con lo anterior, es importante mencionar los temas relevantes incluidos en la sentencia de unificación SU – 070 del 13 de febrero de 2013 de la Honorable Corte Constitucional, M.P. Dr. ALEXEI JULIO ESTRADA, que, entre muchos otros aspectos, textualmente señala lo siguiente:

*“5.3 Reglas sobre el alcance la de protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo*

#### *5.3.1 Sentido de la unificación jurisprudencial*

*44.- Como se ve, la puntualización requerida en este contexto comienza por el contenido de la posición inicial adoptada por la Corte Constitucional, consistente en aclarar que para la procedencia de medidas protectoras resulta exigible únicamente la demostración de que la mujer haya quedado en embarazo en desarrollo de la alternativa laboral que la vincula. Esto significa que la protección no dependerá de si la mujer embarazada notifica a su empleador su condición antes de la culminación del contrato o la relación laboral (como se dijo, esto solo determinará el alcance de la protección).*

*Por otra parte, se explicó que la jurisprudencia ha desarrollado hipótesis cuyo contenido pretende exceder el umbral de la protección que regularmente tienen las mujeres no embarazadas y los trabajadores y contratistas en general, con el fin de configurar, justamente, una protección de carácter reforzado. Estas hipótesis han establecido, de un lado, el reconocimiento de una relación laboral entre la empleada y las empresas de servicios temporales o cooperativas de trabajo asociado. Y de otro, la presunción de que por razón del embarazo se ha dejado de renovar un contrato laboral a término fijo o uno de prestación o se ha finiquitado uno de obra, cuando no se demuestra y no lo certifica el Inspector del Trabajo, que la necesidad del servicio o del objeto del contrato o de la obra contratada ha desaparecido.*

*Esto implica que la Corte ha decidido aplicar la lógica de las medidas protectoras que el derecho laboral ha dispuesto para los casos de los denominados despidos sin justa causa, que buscan en últimas garantizar la estabilidad del trabajador. De este modo, en consideración de que las alternativas laborales protegidas por la Constitución no se circunscriben únicamente a la relación laboral sino también a otras opciones de subsistencia como el contrato de prestación de servicios, de cooperativismo, de servicios temporales, entre otros, entonces resulta procedente la aplicación de las medidas propias de estabilidad en relaciones laborales, a alternativas laborales sustentadas en relaciones contractuales distintas al contrato de trabajo. Y, la manifestación práctica de esta lógica es el reintegro o la renovación del contrato como medida de protección principal.*

*También, la Corte ha optado por proteger la alternativa laboral de las mujeres gestantes desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del(a) recién nacido(a). Garantía que se presume satisfecha cuando la*

*mujer devenga salario u honorarios; luego, se deberá presumir no satisfecha cuando no los devenga. Por esta razón, cuando es improcedente el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad.*

*Con todo y que lo anterior indica una carga en cabeza del empleador o contratante que no tiene un sustento claro en la legislación laboral ni en la regulación de los contratos de prestación, sino en el principio constitucional de solidaridad, como una forma de concretar la protección reforzada del artículo 43 Superior; se han presentado razones de orden constitucional para sustentar dicha carga cuando no procede el reintegro o la renovación, y ni la relación laboral ni el contrato de prestación están vigentes.*

*45.- Las anteriores conclusiones significan que la Corte ha tomado partido por una determinada interpretación de lo que implica en Colombia la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas. El sustento de esta opción hermenéutica se ampara no sólo en la argumentación que estructura el discurso de la igualdad de género, en el cual esta Corte se ha inspirado para decantar la protección y su alcance en casos como los revisados en esta sentencia; sino también en -como se ha sostenido varias veces- la presencia de innumerables precedentes jurisprudenciales que no sistematizan ni brindan una solución uniforme a los puntos que se acaban de aclarar.*

### *5.3.2 Alcance de la protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo*

*46. Para efectos de claridad en la consulta de los criterios, se listarán a continuación las reglas jurisprudenciales resultantes del análisis precedente:*

*- 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.”*

(Comillas y cursiva ajenas a la sentencia)

Con base en los tópicos jurisprudenciales analizados y tratándose de las posibles formas de las relaciones laborales surgidas entre el empleador y la trabajadora gestante, la citada sentencia de unificación determinó que:

*“(…) En este orden las hipótesis resultantes son:*

*1. Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO.*

*1.1. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación [48].*

*1.2 Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada: en este evento surgen a la vez dos situaciones:*

*1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante*

*el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. El fundamento de esta protección es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas.*

*1.2.2 Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa.*

2. Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante CONTRATO A TÉRMINO FIJO.

*2.1 Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones:*

*2.1.1 Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.[49]*

*2.1.2 Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado 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 al vencimiento del plazo 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 a término fijo 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.*

*2.2 Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan tres alternativas:*

*2.2.1 Si la desvincula antes del vencimiento del contrato, sin alegar justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; la renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Adicionalmente se puede ordenar por el juez de tutela que se paguen las indemnizaciones por despido sin justa causa.*

*2.2.2 Si la desvincula antes del vencimiento del contrato, PERO alega justa causa distinta a la modalidad del contrato: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa casusa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.*

*2.2.3 Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando esto como una justa causa: En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. En este caso no procede el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.*

3. *Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante CONTRATO DE OBRA.*

3.1 *Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones:*

3.1.1 *Si la desvincula antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.[50]*

3.1.2 *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.*

3.2 *Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan tres alternativas:*

3.2.1 *Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra, sin alegar justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.*

3.2.2 *Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra, PERO alega justa causa distinta a la modalidad del contrato: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.*

3.2.3 *Si la desvincula una vez cumplida la obra, alegando esto como una justa causa: En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. (...)"*

(Comillas, cursiva y subraya propia de este Despacho)

Ahora bien, analizando las pruebas aportadas por la persona jurídica averiguada AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS del municipio de Popayán, se concluye que la trabajadora MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ, en su debida oportunidad acudió al amparo de la acción de tutela en procura de la protección de sus derechos fundamentales; y fue así como, mediante la sentencia proferida el 25 de octubre de 2017 dentro de la tutela número 2017-00581-00 seguida ante el Juzgado Tercero Civil Municipal de Popayán e igualmente resuelta en segunda instancia mediante decisión del 28 de noviembre de 2017 del Juzgado Tercero Civil del Circuito de Popayán, ordenó:

*“AMBULANCIAS MARIA PAULA S.A.S., a través de su representante legal o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes, contados a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reintegrar a la señora Maria Fernanda Serna Muñoz,*

*a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, vinculación que debe perdurar hasta que dure la licencia de maternidad, de igual forma proceda al reconocimiento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, desde el 1 de octubre de 2017, hasta que dure el vínculo laboral”*

(Comillas y cursiva según original)

Sumado a lo anterior y según la decisión del 7 de mayo de 2018 proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Popayán dentro del incidente de desacato de la acción de tutela en cita, el juez constitucional resolvió lo siguiente:

*“PRIMERO: TENER POR CUMPLIDAS, las sentencias de tutela del 25 de octubre y 28 de noviembre de 2017, en consecuencia, NO CONTINUAR con el trámite incidental, atendiendo las consideraciones embozadas con anterioridad.*

*SEGUNDO: NOTIFIQUESE a las partes de la presente providencia.*

*TERCERO: CUMPLIDO lo anterior previas anotaciones de rigor ARCHIVASE el expediente.”*

(Comillas y cursiva propia).

En consecuencia, se puede apreciar que los derechos fundamentales de la protección especial a la maternidad y la estabilidad laboral reforzada de la querellante MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ, fueron plenamente amparados por la persona jurídica averiguada junto con todos los demás derechos laborales y de la seguridad social integral originados en la relación laboral sostenida entre la trabajadora y su empleador.

Finalmente este Despacho se permite informar a las partes jurídicamente interesadas que esta Dirección Territorial Cauca dará aplicación a lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020, toda vez que la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social se encuentra vigente (Resolución 0222 del 25 de febrero de 2021 por medio de la cual se estableció la prórroga de la emergencia sanitaria por Covid-19 hasta el próximo 31 de Mayo de 2021), razón por la cual la notificación del presente acto administrativo se realizara por medios electrónicos, no obstante en el caso que no pueda surtir de la forma antes señalada, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

Por las consideraciones anotadas, este Despacho no encuentra mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio en los términos del artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 y la Ley 1610 de 2013, en consecuencia, se dispondrá el archivo de la actuación.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Ordenar el ARCHIVO de la averiguación preliminar número 0133 del 18 de diciembre de 2019, adelantada en contra de la persona jurídica AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS, registrada con el NIT 900.775.849 – 6, empresa representada legalmente por la señora MARIA ETELVINA LÓPEZ GUERRERO identificada con la cédula de ciudadanía número 40.010.235 de Popayán, o quien haga sus veces; entidad con dirección de notificación judicial en la Calle 11 número 11 – 54 barrio Santa Clara del municipio de Popayán, Cauca, correo electrónico para notificaciones judiciales: [ambulanciasmariapaula@gmail.com](mailto:ambulanciasmariapaula@gmail.com), de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, PARTE AVERIGUADA persona jurídica AMBULANCIA MARIA PAULA AMP

SAS, registrada con el NIT 900.775.849 – 6, empresa representada legalmente por la señora MARIA ETELVINA LÓPEZ GUERRERO identificada con la cédula de ciudadanía número 40.010.235 de Popayán, o quien haga sus veces; entidad con dirección de notificación judicial en la Calle 11 número 11 – 54 barrio Santa Clara del municipio de Popayán, Cauca, correo electrónico para notificaciones judiciales: [ambulanciasmariapaula@gmail.com](mailto:ambulanciasmariapaula@gmail.com), y a la PARTE QUEJOSA señora MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ identificada con la cédula de ciudadanía número 1.061.686.871 de Popayán, con dirección de notificación Carrera 3 A # 73 EN 59, Celular 3196492704, el contenido del presente acto administrativo de acuerdo con lo señalado en el Decreto 491 de 2020 artículo 4 y los artículos 66 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO TERCERO:

INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas, PARTE AVERIGUADA persona jurídica AMBULANCIA MARIA PAULA AMP SAS, registrada con el NIT 900.775.849 – 6, empresa representada legalmente por la señora MARIA ETELVINA LÓPEZ GUERRERO identificada con la cédula de ciudadanía número 40.010.235 de Popayán, o quien haga sus veces; entidad con dirección de notificación judicial en la Calle 11 número 11 – 54 barrio Santa Clara del municipio de Popayán, Cauca, correo electrónico para notificaciones judiciales: [ambulanciasmariapaula@gmail.com](mailto:ambulanciasmariapaula@gmail.com), y a la PARTE QUEJOSA señora MARIA FERNANDA SERNA MUÑOZ identificada con la cédula de ciudadanía número 1.061.686.871 de Popayán, con dirección de notificación Carrera 3 A # 73 EN 59, Celular 3196492704; que contra la presente resolución procede el recurso de reposición ante este Despacho y el de apelación ante el superior jerárquico Director Territorial, interpuestos por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días siguientes a ella o a la notificación por aviso, de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO CUARTO:

Cumplido lo anterior, y al no presentarse ningún recurso ARCHÍVESE la presente averiguación preliminar.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CARMEN ELENA REPIZO PRADO  
COORDINADORA GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL,  
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN

Proyectó: Cassetta A.  
Revisó/Aprobó: Carmen Elena R.