

No. Radicado: 08SE2024714100100002593
Fecha: 2024-04-11 09:27:26 am
Remitente: Sede: D. T. HUILA
Depon: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario SANDRA ALEXIS PEÑA
Anexos: 1 Folios: 1
08SE2024714100100002593

Neiva, 11 de abril de 2024

Señores:
SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ
Calle 25 SUR No 24 - 62
Palermo – Huila



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA Y EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE LA RESOLUCIÓN 122 DEL 23 DE FEBRERO DE 2024
Radicación: 11EE20237141001000032245 DEL 13 DE JULIO DEL 2023
Empleador: CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRÍÑEZ
Trabajador: SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ

Respetado(a) Señor(a).

Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar a **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ**, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se **NOTIFICA POR AVISO EN PAGINA ELECTRÓNICA (WEB) Y EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO** a **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ**, de la Resolución No. 122 de 23 de febrero de 2024, proferida por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramite de la Dirección Territorial del Huila, **por el medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral**.

Se advierte que esta notificación se considerará cumplida al finalizar el día siguiente al de la **FECHA DE RETIRO** el día **18** de abril del 2024 de este Aviso, según lo previsto en el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Contra la presente providencia procede el Recurso de Reposición, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presente notificación, el primero ante la Coordinación que expidió la presente resolución y el segundo ante la Dirección Territorial del Huila de este Ministerio, según lo previsto en el artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. Recursos que se pueden presentar a través de la dirección electrónica dthuila@mintrabajo.gov.co, o física, en la calle 11 No. 5-62/64 Piso 4 Edificio Plaza Once.

Atentamente,

MAGDA YULEXI MACIAS TORRES
GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
(57-8) 8722544
Dirección Territorial Huila

Sede Principal Bogotá D.C.
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5196868

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

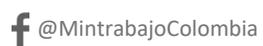


MINISTERIO DEL TRABAJO

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co





**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE HUILA
GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES**

**RESOLUCION No. 122
Neiva, 23 de Febrero de 2024**

“Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral”

Radicación: 11EE2023714100100003245 del 13 de julio de 2023

Empleador: CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRIÑEZ

Trabajador: SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ

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

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 4108 de 2011, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3455 de 2021, en especial las conferidas por la Resolución 1043 del 29 de marzo de 2022 y demás normas concordantes.

I OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a resolver la solicitud de terminación de vínculo laboral, con trabajadora en estado de embarazo, trámite solicitado por el empleador **CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRIÑEZ S.A.S.** identificado con Nit. 800.239.481-9-1, representado legalmente por **LUIS FELIPE RODRIGUEZ BRIÑEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.075.217.978 de Neiva -Huila y/o quien haga sus veces, quien solicita autorización para dar por terminado el vínculo laboral con la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila, manifestando estar soportado en causal objetiva que así lo permita.

II HECHOS:

1. Mediante radicado No. 11EE2023714100100003245 del 13 de julio de 2023 el señor **LUIS FELIPE RODRIGUEZ BRIÑEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.075.217.978 de Neiva -Huila, en calidad de representante legal de la empresa **CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRIÑEZ S.A.S.** identificado con Nit. 800.239.481-9-1, solicita a la Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por causal objetiva a la trabajadora en estado de embarazo **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila,.
2. Mediante Auto Comisorio No. 900 del 25 de julio de 2023 se avoca conocimiento por parte de la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial del Huila **YESICA CALDERON CHARRY** para que adelante el trámite correspondiente a la autorización solicitada por el señor **LUIS FELIPE RODRIGUEZ BRIÑEZ**, en calidad de representante legal de **CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRIÑEZ S.A.S.** identificado con Nit. 800.239.481-9-1, para lo cual solicita a la Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por causal objetiva a la trabajadora en estado de embarazo **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila..

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

3. Mediante oficio No. 08SE2023714100100004781 del 25 de julio de 2023 se comunica el contenido del Auto No. 900 del 25 de julio de 2023 al empleador **CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRIÑEZ S.A.S.** identificado con Nit. 800.239.481-9-1, con domicilio en la Calle 18 sur No. 6-132 comunicación electrónica talentohumano@crbsas.com.
4. Con radicado No. 11EE2023714100100003524 del 31 de julio de 2023, el empleador **CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRIÑEZ S.A.S.** identificado con Nit. 800.239.481-9-1, dio respuesta al requerimiento probatorio realizado en Auto No. 0900 del 25 de julio de 2023..
5. Mediante oficio No. 08SE2023714100100006636 del 13 de septiembre de 2023 de febrero de 2022 se comunica el contenido del Auto No. 900 del 25 de julio de 2023, se cita a diligencia de declaración y corre traslado de la solicitud de autorización para despedir por justa causa a la trabajadora en estado de embarazo a la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila, remitido a través de correo electrónico penagonzalezsandra@gmail.com.
6. El 25 de septiembre de 2023 se practicó diligencia de declaración a la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila, de manera presencial en la Territorial Huila.

III PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

1. Radicado No. 11EE2023714100100003245 del 13 de julio de 2023 el señor **LUIS FELIPE RODRIGUEZ BRIÑEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.075.217.978 de Neiva -Huila, en calidad de representante legal de la empresa **CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRIÑEZ S.A.S.** identificado con Nit. 800.239.481-9-1, solicita a la Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por causal objetiva a la trabajadora en estado de embarazo **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila, por causal objetiva.
2. Certificado de existencia y representación legal de la persona jurídica **CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRIÑEZ S.A.S.** identificado con Nit. 800.239.481-9-1 representada legalmente por el señor señor **LUIS FELIPE RODRIGUEZ BRIÑEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.075.217.978 de Neiva -Huila y/o quien haga sus veces.
3. Copia contrato individual de trabajo por duración de una obra de la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila
4. Certificado de aptitud laboral de la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila de fecha 7 de junio de 2023.
5. Copia de la planilla de pago de aportes al sistema de seguridad integral de la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila
6. Copia del reglamento interno de trabajo y evidencia de socialización a la trabajadora.
7. Inducción al Sistema de Gestión Integral a la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA** de fecha 7 de febrero de 2023
8. Copia carta notificación estado de embarazo trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila de fecha 26 de abril de 2023.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

9. Copia del proceso de descargos de la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila, por su ausencia laboral, acta de diligencia de descargos y comunicación de la sanción impuesta a la trabajadora por las reiteradas faltas a trabajar sin justificación alguna.
10. Acta de diligencia de declaración practicada a la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila, por parte del Ministerio del Trabajo.

IV CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Como antecedente principal corresponde ampararnos en la normativa constitucional especialmente la contenida en el artículo 43 que preceptúa: "*La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. 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. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia*".

Que, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 240 ordena:

"ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. *<Numeral modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.*

2. *El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículo 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.*

3. *Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano."*

Que, la honorable Corte Constitucional en Sentencia T- 236 del 18 de agosto de 1998, con ponencia del Magistrado ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO, manifestó: "*En tales circunstancias, si el patrono no cumple esos requisitos, entonces el supuesto despido no produce ninguna consecuencia jurídica, lo cual significa que la relación laboral trabajo se mantiene. La trabajadora sigue entonces bajo las órdenes del patrono, aun cuando éste no utilice sus servicios, por lo cual la empleada tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes. Una vez terminado el lapso de protección especial debido a la maternidad, la trabajadora queda amparada por las normas laborales ordinarias, como cualquier otro empleado...*"

Que, significa lo anterior que, si el empleador no cuenta con el permiso del Inspector de Trabajo, para poder despedir a la trabajadora en estado de embarazo, podría considerarse que el despido no produce ningún efecto y la relación laboral continuaría vigente, por lo tanto, la trabajadora tendría derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

La honorable Corte Constitucional en Sentencia T-373/98, determino que: "**MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial.** En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo, a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez; y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto. Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia."

En la misma providencia la honorable corte manifiesta: "**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA**-Carácter fundamental. Una interpretación del artículo 13 de la Carta, a la luz de los artículos 43 y 53 del mismo texto, permite afirmar que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral reforzada o a lo que se ha denominado el "fuero de maternidad". Agregó la Sala que más allá de los principios de igualdad y de protección a la vida, el respeto a la dignidad de la mujer exige su tutela reforzada, puesto que el estado de gravidez no puede pasar desatendido sin ignorar a la persona humana, lo que se presentaría si el orden jurídico omite tomar en la cuenta dicho estado con el objeto de conceder a la mujer un trato jurídico positivo o si permanece indiferente ante su desconocimiento. En ambos casos, se produce minusvalía de género, que atenta contra la dignidad humana en su más alta expresión."

La jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una "estabilidad laboral reforzada"^[8]. Este derecho parte del reconocimiento de que la gestación de un hijo puede dar lugar a graves medidas de discriminación laboral en contra de la futura madre, por las complicaciones y costos que, en términos administrativos y financieros, ello puede generar. No obstante, a la luz de la Constitución, puede afirmarse que resulta equitativo que sea la sociedad - y no la futura madre - quien deba absorber las dificultades que implican la gestación y el parto y, en consecuencia, el Estado está en la obligación de fortalecer o reforzar los mecanismos que aseguran, entre otras cosas, la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada. En este sentido, la Corporación ha indicado, por ejemplo, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar.

La honorable Corte Constitucional en Sentencia SU – 075 de 2018, "El precedente vigente hasta este momento ha desdibujado el fundamento de las acciones afirmativas previstas para las mujeres en el espacio laboral, ya que parte de supuestos en los cuales no existe discriminación fundada en el ejercicio de su rol reproductivo. De esta manera, se desplaza una protección que, de conformidad con el artículo 43 de la Constitución se encuentra a cargo del Estado, para imponer dicha carga económica al empleador y, por consiguiente, generar una mayor discriminación para las mujeres en el ámbito del trabajo, dado que se incrementan los eventuales costos que se derivan de la contratación de mujeres. En todo caso, resulta pertinente aclarar que cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la mujer gestante, tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, aun cuando medie una justa causa."

Que, en la normatividad interna del Ministerio del Trabajo, se establece como función del Inspector del Trabajo, adelantar el procedimiento de autorización de despido de trabajadoras en estado de embarazo, amparado en el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021, además, resulta función del Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano, proferir la decisión de autorización en dichos trámites, en consecuencia, nos hallamos ante la habilitación legal respectiva para conocer y resolver al asunto pertinente.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

Que, las actuaciones administrativas laborales tienen como objeto establecer el cumplimiento de las normas de derecho individual del trabajo de carácter particular a través del procedimiento reglado de forma general por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA) y en los aspectos allí no contemplados, se regula en lo compatible, por el Código de Procedimiento Civil, de conformidad con el artículo 306 de la Ley 1437 de 2011.

Que, este procedimiento se surte en virtud del interés objetivo del cumplimiento de las normas laborales, de las demás disposiciones sociales y de seguridad social, art.3º, 17, 485 y 486 del C.S.T. -. Esto es, para la conservación del orden público laboral, derivado de su efecto general inmediato, tal como está regido por el art. 16 del C.S.T., y en ningún evento se activa y desarrolla "para declarar derechos individuales ni definir Controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces (...)", de acuerdo con lo establecido en el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T. Es así como el inicio, desarrollo y conclusión del procedimiento constituye para los funcionarios del Ministerio de Trabajo, el cumplimiento de la obligación de inspección, vigilancia y control en el ejercicio de la función de policía administrativa, fundada en el artículo 486 del C.S.T., así como el núm. 2º del art.3º de la Ley 1610 de 2013 y el contenido vigente de los Convenios 81 y 129 de la OIT.

El empleador puede despedir a una trabajadora en estado de embarazo, siguiendo el procedimiento contemplado en el artículo 240 del código sustantivo del trabajo el cual señala:

"Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario."

Esa autorización sólo puede ser dada respecto a las causales justas que contemplan los artículos 62 y 63 del código sustantivo del trabajo.

La sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL4638-2021 señala:

La interpretación armónica de la norma implica que los empleadores conservan sus facultades de organización, dirección y control dentro de la organización, pero al tratarse de una mujer en estas condiciones (gestación o tres meses posteriores al parto), antes de proceder al despido debe solicitarse la autorización ante el Inspector de Trabajo en los términos del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo que establece: (...)

En aras de demostrar el cumplimiento de los supuestos establecidos en la anterior sección, es necesario determinar el grado de protección en función de los hechos o corroborar con el material probatorio obrante en el expediente para verificar la causal objetiva para la terminación del contrato laboral de la trabajadora SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ.

En relación con el caso, se evidencia que la trabajadora se encuentra vinculada mediante un contrato de trabajo por duración de obra desde el 7 de febrero de 2023 en el cargo de Aseadora, quien el 26 de abril de 2023 reporto ante el empleador su estado de embarazo mediante prueba de embarazo de Colsanitas. De igual manera indica el empleador, que la trabajadora no se presento a trabajar el 10 de mayo de 2023, indicando que no tenía quien le cuidara sus hijos, así como el 13, 15, 16, 18, 24 ,25, 26, 27, 30 y 31 de mayo de 2023, días en los cuales tampoco se presentó a laborar. El día 26 de mayo de 2023 la empresa inicia proceso disciplinario por sus reiteradas e injustificadas inasistencias a laborar, realizando diligencia de descargos como resultado de aplicación de medidas correctivas dispuestas en el Reglamento Interno de Trabajo con la suspensión de 5 días calendario. Seguidamente se remite el 7 de junio de 2023 a examen medico ocupacional para tener un concepto medico acerca de su estado de salud en el desempeño de sus funciones el cual tiene como resultado "que la trabajadora puede desarrollar sus actividades y no requiere reubicación". Es importante resaltar que la empresa realizo el procedimiento

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

administrativo disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo por la inasistencia a laborar de la trabajadora SANDRA ALEXIS PEÑA y una vez comprobado el incumplimiento de sus obligaciones, realiza notificación el 14 de junio de 2023 a la trabajadora de la decisión administrativa con una suspensión de 5 días desde el 20 al 24 de junio de 2023.

En este sentido la empresa CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRIÑEZ, solicita al Ministerio del Trabajo autorización para despedir a la trabajadora SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ invocando causal objetiva por incumplimiento de las obligaciones del trabajador en lo que respecta al artículo 47.52.54.58.59 y 60 del Reglamento Interno de Trabajo debido a sus constantes ausencias a laborar.

En el caso concreto se realizó diligencia de declaración a la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila el día 25 de septiembre de 2023, en donde se pudo establecer que la trabajadora a la fecha está en estado de embarazo y se encuentra desarrollando actividades administrativas para el empleador, es así como lo declaró en mencionada diligencia: “: **PREGUNTADO:** Usted se encuentra en estado de embarazo y cuantos meses tiene?. **CONTESTADO:** En este momento me encuentro en embarazo con 7 meses de gestación. **PREGUNTADO:** Presenta alguna afectación de salud actualmente. **CONTESTO:** Mi embarazo es de alto riesgo. **PREGUNTADO:** ¿Se encuentra usted vinculada actualmente con la **CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRIÑEZ** identificado con Nit? 800.239.481-9? **CONTESTADO:** Si actualmente me encuentro vinculada, desde 7 de febrero de 2023.. **PREGUNTADO:** ¿Que cargo desempeña y que funciones realiza? **CONTESTO:** Me desempeño en oficios varios, en el Conjunto Bambu, me toca limpiar ventanas, barrer, trapear, limpiar enchape. **PREGUNTADO:** ¿Usted ha tenido ausentismo laboral y porque razón? **CONTESTO:** Los días que no pude ir a trabajar fue porque estaba comenzando el embarazo y me dio mucho mareo y vomito y porque esa razón no pude ir a trabajar, aproximadamente 4 días, los demás he mandado incapacidad. **PREGUNTADO:** La empresa anexa diligencia de descargos realizada el 3 de junio de 2023 en la cual solicita explicaciones por la ausencia a laboral los días, 13, 15, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30 y 31 de mayo de 2023 y los días 1 y 2 de junio de 2023, que puede indicar al respecto. **CONTESTO:** No señora **PREGUNTADO:** ¿después de la diligencia de descargos usted ha vuelto a ausentarse de su trabajo sin excusa? **CONTESTO:** No señora, siempre he presentado incapacidades ...”, el anterior hecho declarado bajo la gravedad del juramento.

La Corte ha reiterado que la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y estar plenamente probados los hechos que se imputan. En ese sentido, cuando el Reglamento Interno de Trabajo prevea los hechos a sancionar y su procedimiento, debe como mínimo incorporar los siguientes elementos:

- (i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción,
- (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo,
- (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente,
- (iv) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- (v) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

Atendiendo juiciosamente los fundamentos Constitucionales y legales, los documentos que reposan en el expediente y que soportan el anterior análisis, estos, permiten concluir y determinar qué tal como se observa, el estado de embarazo y de estabilidad reforzada en el que se encuentra la trabajadora, **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila, a quien se le realizó el debido proceso por su inasistencia laboral y aplicación de la sanción establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, permitió la corrección de su falta, por lo tanto se constituiría un despido injusto y que al contrario reclama especial protección del Estado, por lo tanto en conclusión, una vez realizada la etapa de instrucción por parte del funcionario administrativo del trabajo, se verifica la inexistencia de causal objetiva que pueda dar lugar a la finalización del vínculo laboral, pues el empleador dio aplicación a las sanciones correspondientes, que permiten garantizar su derecho al trabajo y su fuero de estabilidad laboral reforzada de trabajadora en estado de embarazo.

Debe existir un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir y la garantía que un Inspector del Trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias, irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución.

Por lo tanto, en conclusión, una vez realizada la etapa de instrucción por parte del funcionario administrativo del trabajo, se determina que NO se cumplen los presupuestos para autorizar la finalización del vínculo laboral de trabajadora en estado de embarazo, y siendo su competencia preferir la decisión, se procederá entonces a NO autorizar la terminación del vínculo laboral existente entre el empleador **CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRÍÑEZ S.A.S.** identificado con Nit. 800.239.481-9-1, y la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila.

En mérito de lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

PRIMERO: NO AUTORIZAR la finalización del vínculo laboral existente entre el empleador **CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRÍÑEZ S.A.S.** identificado con Nit. 800.239.481-9-1, representado legalmente por **LUIS FELIPE RODRIGUEZ BRÍÑEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.075.217.978 de Neiva -Huila y/o quien haga sus veces y la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila. Advirtiéndole que el no otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la causal objetiva invocada por el empleador y que cualquier clase de pretensión litigiosa como la declaración de derechos individuales o de definición de controversias en materia laboral y demás derechos sociales, debe resolverse ante la vía judicial. Lo anterior en virtud de lo expuesto en la parte considerativa del presente acto.

SEGUNDO: Contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial Huila, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

TERCERO: NOTIFICAR al empleador empleador **CONSTRUCTORA RODRIGUEZ BRÍÑEZ S.A.S.** identificada con Nit. 800.239.481-9-1, con dirección electrónica autorizada para notificaciones talentohumano@crbsas.com, con domicilio en la Calle 18 sur No. 6 – 132 de Neiva - Huila o la que se registre por cualquier medio expedito, representada legalmente por **LUIS FELIPE RODRIGUEZ BRÍÑEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.075.217.978 de Neiva -Huila y/o quien haga sus veces y a la trabajadora **SANDRA ALEXIS PEÑA GONZALEZ** identificada con cédula de ciudadanía No 1.077.852.530 de Garzon – Huila, con dirección electrónica autorizada para notificaciones rosita_9097@hotmail.com, el contenido de la presente resolución. **ADVERTIR** que, para el trámite de notificación de las actuaciones administrativas, de conformidad con la parte considerativa de la presente Resolución, se procederá a dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020. En el evento de que la notificación no pueda realizarse conforme a la norma citada, es decir, de manera electrónica, se aplicará lo contenido en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



{*FIRMA*}

YESICA CALDERON CHARRY

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites

Primera copia autentica.

Proyectó: Yesica C.

Revisó y Aprobó: D. Garrido.