



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Neiva, agosto 24 de 2022

No. Radicado: 08SE2022714100100004426  
 Fecha: 2022-08-24 09:24:47 am  
 Remitente: Sede: D. T. HUILA  
 Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES  
 Destinatario EDNA LORENA WALLES OBANDO  
 Anexos: 0 Folios: 1  
 Al responder por favor citar este número de radicado

Señora  
**EDNA LORENA WALLES OBANDO**  
 Centro Poblado El Paraíso  
 Cel: 3224443770  
 Algeciras, Huila.



**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO A TRAVES DE PAGINA WEB DEL MINISTERIO Y CARTELERA – RESOLUCION 0454 DE 2022**

**Notificado: EDNA LORENA WALLES OBANDO**  
**Radicado: 11EE2021744100100900006 del 22/12/2021**

Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar a los Señora **EDNA LORENA WALLES OBANDO**, ya que de acuerdo con el reporte de la Guía No. RA382459624CO de la empresa 472 SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., fue devuelta la comunicación por la causal “**NO CONTACTADO**” en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a comunicar por Aviso a través de la Página Web del Ministerio de Trabajo y en lugar visible de acceso al público de la Dirección Territorial del Huila, del contenido de la **Resolución No. 0454 de julio 27 de 2022 “Por Medio De El Cual Se Resuelve Una Petición Sobre Autorización Para Dar Por Terminado Una Vinculación Laboral”**, expedida en nueve (9) folios útiles, proferida por la Coordinación de Atención Al Ciudadano y Tramites.

La presente comunicación permanecerá publicada por el término de CINCO (5) días hábiles, contados a partir del día VEINTICUATRO (24) de AGOSTO del año 2022 hasta el día TREINTA (30) de AGOSTO del año 2022. Se advierte que la comunicación se considera SURTIDA al finalizar el día siguiente al retiro del Aviso; es decir, queda debidamente notificado el día PRIMERO (01) de SEPTIEMBRE del año dos mil veintidós (2022) a las 5:30 p.m.

Atentamente,

*Giovanni Garcia*  
**GERMAN GIOVANNI GARCIA ORTIZ**  
 Auxiliar Administrativo DT Huila  
 Anexo: Copia informal Resolución

Elaboro: G. Garcia

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Territorial Huila**  
**Dirección:** Calle 11 No. 5-62/64  
 Piso 4 Edificio Plaza 11  
**Teléfonos PBX**  
 (608) 8722544

**Sede Principal Bogotá D.C.**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
 (601) 3779999 Opción 2

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

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



Libertad y Orden

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

**RESOLUCION No. 0454  
Neiva, 27/07/2022**

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

**Radicación:** 11EE2021744100100900006 del 22 de diciembre de 2021

**Empleador:** FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"

**Trabajador:** EGNA LORENA WALLEs OBANDO, YERALDINI CHARRY SALAZAR, LIDA VANESSA VELA LISCANO Y MARIA EDITH MORA CELIS

**EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCION AL USUARIO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

En ejercicio de sus atribuciones legales establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y en especial las conferidas en la Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 4108 de 2011, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3455 de 2021, Resolución 1043 de 2022, demás normas concordantes y teniendo en cuenta los siguientes,

**I OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:**

Procede el despacho a resolver la solicitud de terminación de vínculo laboral, con trabajadoras en estado de embarazo y en condición de discapacidad, trámite solicitado por el empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, representado legalmente por **PEDRO JOSE BAUTISTA CHARRY** identificado con cédula de ciudadanía No. 12.110.031 de Neiva - Huila y/o quien haga sus veces, quien solicita autorización para dar por terminado el vínculo laboral con las trabajadoras **EGNA LORENA WALLEs OBANDO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.076.985.124 de Algeciras – Huila, **YERALDINI CHARRY SALAZAR** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.241.030 de Neiva – Huila, **LIDA VANESSA VELA LISCANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.285.473 de Neiva – Huila, **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila, manifestando estar soportado en causal objetiva que así lo permita.

**II HECHOS:**

1. Mediante radicado No. 11EE2021744100100900006 del 22 de diciembre de 2021 el señor **PEDRO JOSE BAUTISTA CHARRY** identificado con cédula de ciudadanía No. 12.110.031 de Neiva - Huila, en calidad de representante legal de **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para terminación de vínculo laboral por causal objetiva a las trabajadoras **EGNA LORENA WALLEs OBANDO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.076.985.124 de Algeciras – Huila, **YERALDINI CHARRY SALAZAR** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.241.030 de Neiva – Huila, **LIDA VANESSA VELA LISCANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.285.473 de Neiva – Huila, **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila.

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

2. Mediante Auto Comisorio No. 1359 del 29 de diciembre de 2021, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, comisiono al Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial del Huila **DIEGO FERNANDO QUIMBAYA RENGIFO** para que adelante el trámite correspondiente a la autorización para terminación de vínculo laboral por causal objetiva a las trabajadoras **EGNA LORENA WALLES OBANDO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.076.985.124 de Algeciras – Huila, **YERALDINI CHARRY SALAZAR** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.241.030 de Neiva – Huila, **LIDA VANNESSA VELA LISCANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.285.473 de Neiva – Huila, **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila, solicitada por el señor **PEDRO JOSE BAUTISTA CHARRY** identificado con cédula de ciudadanía No. 12.110.031 de Neiva - Huila, en calidad de representante legal de **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5.
3. Mediante Auto Cumplimiento Auto Comisorio No. 0221 del 28 de enero de 2022, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado resolvió avocar conocimiento del Auto Comisorio No. 1359 de 29 de diciembre de 2021, igualmente se decretó la práctica de pruebas documentales, se requirió rendir declaración a las trabajadoras **EGNA LORENA WALLES OBANDO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.076.985.124 de Algeciras – Huila, **YERALDINI CHARRY SALAZAR** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.241.030 de Neiva – Huila, **LIDA VANNESSA VELA LISCANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.285.473 de Neiva – Huila, **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila, se les corrió traslado de la solicitud de autorización para terminación de vínculo laboral por causal objetiva presentada por el empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5.
4. Mediante oficio No. 08SE2022714100100000493 del 28 de enero de 2022 se comunica el contenido del Auto No. 0221 de 28 de enero de 2022, se cita a diligencia de declaración y corre traslado de la solicitud de autorización para terminación de vínculo laboral por causal objetiva a la trabajadora **EGNA LORENA WALLES OBANDO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.076.985.124 de Algeciras – Huila, remitido a través de correo postal certificado 4/72 dirigido a la dirección Centro Poblado El Paraiso de Algeciras – Huila, indicándose que no fue reclamado a través de la guía No. RA354937853CO.
5. Mediante oficio No. 08SE2022714100100000499 del 28 de enero de 2022 se comunica el contenido del Auto No. 0221 de 28 de enero de 2022 al empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, remitido a través de correo postal certificado 4/72 dirigido a la dirección Calle 16 No. 16 – 86 Barrio Primero de Mayo de Neiva – Huila, indicándose que fue entregado el 31 de enero de 2022 a través de la guía No. YG282515907CO.
6. Mediante oficio No. 08SE2022714100100000501 del 28 de enero de 2022 se comunica el contenido del Auto No. 0221 de 28 de enero de 2022, se cita a diligencia de declaración y corre traslado de la solicitud de autorización para terminación de vínculo laboral por causal objetiva a la trabajadora **LIDA VANNESSA VELA LISCANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.285.473 de Neiva – Huila, remitido a través de correo postal certificado 4/72 dirigido a la dirección Carrera 5 No. 6 - 111 de Algeciras – Huila, indicándose que no fue entregado (Cerrado) a través de la guía No. RA355105600CO.
7. Mediante oficio No. 08SE2022714100100000506 del 28 de enero de 2022 se comunica el contenido del Auto No. 0221 de 28 de enero de 2022, se cita a diligencia de declaración y corre traslado de la solicitud de autorización para terminación de vínculo laboral por causal objetiva a la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila, remitido a través de correo postal certificado 4/72 dirigido a la dirección Calle 15 A Bis No. 27 - 81 de Neiva -

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

Huila, indicándose que fue entregado el día 02 de febrero de 2022 a través de la guía No. YG282565700CO.

8. Mediante oficio No. 08SE2022714100100000509 del 28 de enero de 2022 se comunica el contenido del Auto No. 0221 de 28 de enero de 2022, se cita a diligencia de declaración y corre traslado de la solicitud de autorización para terminación de vínculo laboral por causal objetiva a la trabajadora **YERALDINI CHARRY SALAZAR** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.241.030 de Neiva – Huila, remitido a través de correo postal certificado 4/72 dirigido a la dirección Calle 18 No. 6 - 02 de Campoalegre - Huila, indicándose que fue entregado el día 01 de febrero de 2022 a través de la guía No. YG282565792CO.
9. Con radicado No. 05EE2022714100100000847 del 22 de febrero de 2022, el empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, dio respuesta al requerimiento probatorio realizado en Auto No. 0221 de 28 de enero de 2022, en donde se remite unas incapacidades médicas correspondientes a la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila.
10. Mediante oficio No. 08SE2022714100100001365 del 07 de marzo de 2022 se cita a diligencia de declaración para el día 18 de marzo de 2022 a la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila, remitido a través de correo postal certificado 4/72 dirigido a la dirección Calle 15 A Bis No. 27 - 81 de Neiva – Huila.
11. Mediante oficio No. 08SE2022714100100001366 del 07 de marzo de 2022 se cita a diligencia de declaración para el día 18 de marzo de 2022 a la trabajadora **YERALDINI CHARRY SALAZAR** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.241.030 de Neiva – Huila, remitido a través de correo postal certificado 4/72 dirigido a la dirección Calle 18 No. 6 - 02 de Campoalegre – Huila.
12. Mediante oficio No. 08SE2022714100100001367 del 07 de marzo de 2022 se requiere información al empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, solicitando dirección actualizada de las trabajadoras **EGNA LORENA WALLES OBANDO** y **LIDA VANNESSA VELA LISCANO**.
13. Mediante oficio No. 08SE2022714100100001370 del 07 de marzo de 2022 se comunica por segunda vez el contenido del Auto No. 0221 de 28 de enero de 2022, se cita a diligencia de declaración y corre traslado de la solicitud de autorización para terminación de vínculo laboral por causal objetiva a la trabajadora **LIDA VANNESSA VELA LISCANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.285.473 de Neiva – Huila, remitido a través de correo postal certificado 4/72 dirigido a la dirección Carrera 5 No. 6 - 111 de Algeciras – Huila, indicándose que no fue entregado (Cerrado) a través de la guía No. RA360502918CO.
14. Acta de diligencia de declaración de la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila, de fecha 30 de marzo de 2022.

### III PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

1. Radicado No. 11EE2021744100100900006 del 22 de diciembre de 2021 el señor **PEDRO JOSE BAUTISTA CHARRY** identificado con cédula de ciudadanía No. 12.110.031 de Neiva - Huila, en calidad de representante legal de **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5 solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para terminación de vínculo laboral por causal objetiva a las trabajadoras **EGNA LORENA WALLES OBANDO** identificada con cédula de ciudadanía

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

- No. 1.076.985.124 de Algeciras – Huila, **YERALDINI CHARRY SALAZAR** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.241.030 de Neiva – Huila, **LIDA VANNESSA VELA LISCANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.285.473 de Neiva – Huila, **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila.
2. Copia del perfil de competencias y habilidades y funciones del talento humano de FAMI INFANCIA (Cargo Auxiliar Pedagógico).
  3. Copia comunicación de fecha 26 de noviembre de 2021 donde indica la no prorroga y renovación de contrato individual de trabajo inferior a un año con finalización el 31 de diciembre de 2021, copia otrosí No. 1 del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, copia contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con finalización el 30 de noviembre de 2021, Copia comunicación de fecha 29 de marzo de 2021 donde indica la no prorroga y renovación de contrato individual de trabajo inferior a un año con finalización el 30 de abril de 2021, copia contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con finalización el 30 de abril de 2021, copia certificación de pago de aportes a seguridad social desde marzo de 2021 a diciembre de 2021, todos los anteriores documentos corresponden a la trabajadora **EGNA LORENA WALLES OBANDO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.076.985.124 de Algeciras – Huila.
  4. Copia comunicación de fecha 26 de noviembre de 2021 donde indica la no prorroga y renovación de contrato individual de trabajo inferior a un año con finalización el 31 de diciembre de 2021, copia otrosí No. 1 del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, copia contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con finalización el 30 de noviembre de 2021, copia comunicación de fecha 29 de marzo de 2021 donde indica la no prorroga y renovación de contrato individual de trabajo inferior a un año con finalización el 30 de abril de 2021, copia contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con finalización el 30 de abril de 2021, copia contrato de prestación de servicios con finalización el 1 de marzo de 2021, copia certificación de pago de aportes a seguridad social desde marzo de 2021 a diciembre de 2021, todos los anteriores documentos corresponden a la trabajadora **YERALDINI CHARRY SALAZAR** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.241.030 de Neiva – Huila.
  5. Copia otrosí No. 1 del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, copia contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con finalización el 30 de noviembre de 2021, copia comunicación de fecha 29 de marzo de 2021 donde indica la no prorroga y renovación de contrato individual de trabajo inferior a un año con finalización el 30 de abril de 2021, copia contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con finalización el 30 de abril de 2021, copia certificación de pago de aportes a seguridad social desde marzo de 2021 a diciembre de 2021, todos los anteriores documentos corresponden a la trabajadora **LIDA VANNESSA VELA LISCANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.285.473 de Neiva – Huila.
  6. Copia comunicación de fecha 26 de noviembre de 2021 donde indica la no prorroga y renovación de contrato individual de trabajo inferior a un año con finalización el 31 de diciembre de 2021, copia contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con finalización el 31 de diciembre de 2021, copia contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con finalización el 30 de junio de 2021, copia certificación de pago de aportes a seguridad social desde marzo de 2021 a diciembre de 2021, todos los anteriores documentos corresponden a la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila.
  7. Certificado de existencia y representación expedido por Cámara de Comercio del Huila del empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5.
  8. Radicado No. 05EE2022714100100000847 del 22 de febrero de 2022, el empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, dio respuesta al requerimiento probatorio realizado en

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

Auto No. 0221 de 28 de enero de 2022, en donde se remite unas incapacidades médicas correspondientes a la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila.

9. Acta diligencia de declaración de la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila de fecha 30 de marzo de 2022.

#### IV CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Como antecedente cabe aclarar, que la decisión a adoptar, corresponde a una de aquellas que se encuentran establecidas dentro de las competencias determinadas al funcionario administrativo del trabajo, precepto amparado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, que exige la intervención de la autoridad del trabajo, con el objeto de establecer un manto de garantía para los trabajadores con alguna discapacidad, y que evita a toda costa que su desvinculación de una relación laboral, se presente por motivos discriminatorios debido a su estado de salud; es por ello que dicha norma, plantea como obligatoria la intervención del Inspector del Trabajo, para que mediante el agotamiento de un procedimiento administrativo, donde se le garantice al trabajador la oportunidad de intervenir a favor de sus intereses, se adopte la decisión de autorizar o no la terminación del vínculo laboral, amparado en prueba cierta y la existencia de una causal objetiva, que permita vislumbrar la finalización del vínculo por una razón diferente a la discapacidad del trabajador. También 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, en la normatividad interna del Ministerio del Trabajo, se establece como función del Inspector del Trabajo, adelantar el procedimiento de autorización de despido de trabajador discapacitado, amparado en el parágrafo primero del artículo 2 numeral 23 de la Resolución No 3455 de 2021, artículo 1 numeral 9 de la Resolución No. 1043 de 2022 y con respecto al procedimiento de autorización de despido de trabajadora en estado de embarazo y/o lactancia este se ampara en el numeral 10 del artículo 1 de la Resolución No. 1043 de 2022, además, resulta función del Inspector de Trabajo de Seguridad Social del Grupo de Atención al Ciudadano, proferir la decisión de autorización en dichos trámites, en consecuencia, nos hallamos ante la habilitación legal respetiva para conocer y resolver al asunto pertinente.

Para el presente caso se realizarán las consideraciones por parte de este Despacho inicialmente con respecto a las trabajadoras que están en estado de embarazo y/o lactancia **EDNA LORENA WALLES OBANDO, YERALDINE CHARRY SALAZAR Y LIDA VANNESSA VELA LISCANO**.

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 período 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

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

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.

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"<sup>80</sup>. 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,

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

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, 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.

Frente al caso de las trabajadoras **YERALDINI CHARRY SALAZAR** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.241.030 de Neiva – Huila y **LIDA VANESSA VELA LISCANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.285.473 de Neiva – Huila, se indica en la solicitud de autorización que son trabajadoras que se encuentran en periodo de licencia de maternidad, con fecha de inicio de 04 de noviembre de 2021 hasta el 06 de abril de 2022 y 03 de diciembre de 2021 hasta el 07 de abril de 2022 respectivamente.

El Artículo 240 del Código Sustantivo del trabajo indica que el permiso para despedir ante el Ministerio del trabajo se exige para trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, situación que a la luz de los hechos se ha superado ampliamente a la fecha en consecuencia, **no requiere de la citada autorización y se rechazará la solicitud de autorización para estas dos trabajadoras por hechos superados.**

Con respecto a la trabajadora **EGNA LORENA WALLES OBANDO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.076.985.124 de Algeciras – Huila, se citó para diligencia de declaración sin que se pudiera entregar la misma en razón a que la dirección suministrada por el empleador era el "Centro Poblado El Paraiso" de Algeciras – Huila y la empresa de correo postal Servicios Postales Nacionales S.A. 472 certificó que la comunicación no fue reclamada por la destinataria según guía No. RA354937853CO, ante tal situación mediante oficio No. 08SE2022714100100001367 del 07 de marzo de 2022 se requiere información al empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, solicitando dirección actualizada de las trabajadoras **EGNA LORENA WALLES OBANDO y LIDA VANESSA VELA LISCANO**, sin obtener respuesta hasta la fecha.

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

Se verifica que la causal invocada que sustenta la solicitud de autorización para finalizar el vínculo laboral de la trabajadora Walles Obando es objetiva (Finalización de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de finalización 31 de diciembre de 2021), dentro de la ejecución del Contrato de Aporte No. 41001802021 de 2021.

Dentro del análisis de esta causal se debe tener en cuenta que, para demostrar la causal objetiva de terminación del contrato de trabajo de una trabajadora en estado de embarazo, se debe fundamentar que la no prórroga del contrato de trabajo obedece a la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados, situación que no se ha probado plenamente por parte del empleador (Carga de la prueba).

Con respecto a lo anterior argumento es muy oportuno citar las voces de la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en sentencia SL2586-2020 de 15 de julio de 2020, MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo y en particular la solución al siguiente interrogante: "... ¿El vencimiento del plazo es una causa objetiva? ...".

**"... 3.2. ¿El Vencimiento del plazo es una causa objetiva?"**

*La causa objetiva o principio de razón objetiva es un aspecto que debe buscarse en los hechos, en la realidad. Por tanto, la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo. Por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva. De esta forma, causa objetiva y causal legal de terminación de los contratos no siempre coinciden, de manera que habrá causas legales de terminación en los que el componente subjetivo se encuentran presente.*

*En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato está permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continúa en vigencia el vínculo laboral.*

*Bien precisa acotar en este punto que, según la Organización Internacional del Trabajo<sup>1</sup>, más de la mitad de los 187 países consultados, acogieron la Recomendación núm. 166 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, para restringir o limitar el uso de los contratos de duración determinada a tareas temporales, lo que equivale a la prohibición de acudir a ellos para necesidades permanentes de la empresa. Y casi la mitad establecen una duración máxima o limitan el número de prórrogas. Lo anterior, con el fin de prevenir que las modalidades contractuales atípicas reemplacen innecesariamente los empleos permanentes y evitar prácticas abusivas frente a los trabajadores.*

*En Colombia, a diferencia de casi la totalidad de las naciones de América Latina y Europa, el contrato a término fijo no tiene ese tipo de limitaciones o restricciones relacionadas con la actividad y con el tiempo máximo o número de prórrogas permitidas. Por ello, en la práctica puede prestarse para abusos, principalmente en la fase de extinción del contrato, sobre todo cuando soterradamente el empleador quiere prescindir de determinados grupos de trabajadores, entre otros, de las personas en situación de discapacidad, decidiendo libremente no renovar sus contratos."*

<sup>1</sup> *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.* International Labour Office – Geneva: ILO. 2016, págs. 267-268. En similar sentido, M. Aleksynska y A. Muller: *Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts*, INWORK and GOVERNANCE Policy Brief No. 6 (Ginebra, OIT, 2015)

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

Es importante aclarar que la citada sentencia se enmarca en hechos que involucran personas en condición de discapacidad, sin embargo, es muy oportuno analizar que la sentencia en el párrafo anterior indica que "...sobre todo cuando soterradamente el empleador quiere prescindir de determinados grupos de trabajadores, entre otros...", al indicar determinados grupos de trabajadores este Despacho interpreta que en ese grupo de trabajadores también están las trabajadoras en estado de embarazo y/o lactancia. Es así que en desarrollo del presente trámite continuamos verificando la citada sentencia y analizando sus argumentos y conclusiones.

*"Por lo anterior, es deber del interprete judicial buscar una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores en el contexto de los contratos a término fijo, pues esta modalidad no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnímodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo..."*

*...Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.*

*En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.*

*En consecuencia, la Corte adoctrina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora..."*

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/o lactancia y de estabilidad laboral reforzada en el que se encuentra la trabajadora **EGNA LORENA WALLES OBANDO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.076.985.124 de Algeciras – Huila, incluido el hecho de que es su única fuente de ingreso, 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 dentro de la solicitud no demostró la imposibilidad de tener otra fuente de trabajo, la extinción de la necesidad empresarial y que la no prórroga del contrato de trabajo esta fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades (Situación no probada por el empleador quien tiene la carga de la prueba) y procesos contratados o en su defecto ofrecer opciones reales a la trabajadora para 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 de Trabajo y Seguridad Social brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias, irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral

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

reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución Política.

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/o lactancia y siendo su competencia proferir la decisión, se procede entonces a NO autorizar la terminación del vínculo laboral existente entre el empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, representada legalmente por **PEDRO JOSE BAUTISTA CHARRY** identificado con cédula de ciudadanía No. 12.110.031 de Neiva – Huila y/o quien haga sus veces y la trabajadora **EGNA LORENA WALLES OBANDO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.076.985.124 de Algeciras – Huila.

Continuando con la verificación de las solicitudes de autorización se verifica con respecto a la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila.

Que, la Corte Constitucional en sentencia T-899 de 2014, señalo que el derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su salud no solamente aplica para personas con discapacidad, sino que se extiende a los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de una afectación grave a su salud. Se debe presumir que se han vulnerados los derechos fundamentales de una persona con derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando tenga un serio deterioro en su salud y sea despedida sin que el empleador alegue una justa causa, subsistan las condiciones que originaron el contrato de trabajo y no se solicite autorización previa al Ministerio del Trabajo.

La Corte Constitucional reitera las reglas jurisprudenciales contenidas entre otras, en las Sentencias: T-519 de 2003, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-449 de 2008, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-864 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-516 de 2011, M.P. Nilson Pinilla Pinilla; T-211 de 2012 M.P. María Victoria Calle Correa; T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, estableciendo que una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.

Que, como precedente legal del procedimiento adelantado, tenemos el precepto de la Ley 361 de 1997, en su artículo 26 específicamente, sin embargo, la mencionada norma o el legislador en su función habitual, no han generado un procedimiento especial para adelantar dichos trámites, debiendo la autoridad administrativa del trabajo, ceñirse al procedimiento administrativo general estipulado en los artículos 34 a 45 de la ley 1437 de 2011 y adoptar como criterio para proceder a realizar su actividad, los múltiples pronunciamientos emanados de nuestra Honorable Corte Constitucional, partiendo de la sentencia C-531 de 2000, que analizó la constitucionalidad del artículo 26 precitado, además de las consecuentes decisiones constitucionales, que orientan la actividad a desarrollar por el inspector a la hora de adoptar una decisión en el procedimiento de autorización objeto de pronunciamiento.

Con base en la Sentencia SU-049 de 2017, la Honorable Corte Constitucional deja claro que *"...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,*

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

cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda...”, recientemente, la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia se pronunció a través de la Sentencia SL-1360 de 2018, determinando que “...Las personas con discapacidad históricamente han encontrado un sinnúmero de obstáculos para interactuar e integrarse a la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás. A pesar de los avances en su protección aún subsisten prejuicios, estereotipos y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Para contrarrestar la desventaja social de las personas con discapacidad y garantizar su inclusión, se han proferido diferentes normas a nivel nacional y supranacional orientadas a la sensibilización de la sociedad en general y a promover su participación en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural. Así, a nivel local el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del Estado el deber de promover «las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados», a la par de proteger especialmente «a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta». Por su parte, el artículo 47 le ordena adelantar «una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran» y el 54 le impone el deber de «garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud». Que en similar dirección se han proferido normas internas como la Ley 361 de 1997 y, recientemente, la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. A nivel internacional el plexo normativo es muy amplio. Cabe destacar dos convenios, uno regional y otro mundial: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos diseñados con el fin de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y alentar su participación igualitaria. Las medidas adoptadas en favor de las personas con discapacidad tienen una particular proyección en el campo laboral, donde de forma idéntica a otros ámbitos sociales, se asientan fuertes actitudes, estructuras y prácticas empresariales tendientes a anular o dejar sin efecto el reconocimiento y disfrute de los derechos de los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales. Estas actitudes y prácticas, unas veces manifiestas, otras más sutiles o aparentemente neutras, se ponen en marcha en diversas etapas del trabajo: la selección, contratación y empleo, continuidad, promoción y el suministro de condiciones laborales seguras y saludables. Por ello, para hacerles frente y disuadir su uso, se ha acudido no solo a su prohibición sino también al establecimiento de acciones, medidas, reglas especiales de estabilidad reforzada, presunciones legales, autorizaciones o sanciones...”. Es así como dicha decisión protege al trabajador con discapacidad en la fase de extinción del vínculo laboral, el cual tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios.

La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-041-19 manifiesta: “...El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución,<sup>[24]</sup> constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”.<sup>[25]</sup> Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador “es un sujeto susceptible de discriminación”,<sup>[26]</sup> o cuando por sus condiciones particulares “puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva”.<sup>[27]</sup> . En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta,<sup>[28]</sup> quienes merecen una especial protección “con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad”.<sup>[29]</sup> Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos,

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

sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro la salud física o mental de las personas. Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad,<sup>[30]</sup> han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad,<sup>[31]</sup> el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas,<sup>[32]</sup> y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.<sup>[33]</sup> Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.<sup>[34]</sup> Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho "nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones".<sup>[35]</sup> En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.<sup>[36]</sup> Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,<sup>[37]</sup> **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la "estabilidad laboral reforzada"**."<sup>[38]</sup> Negrillas fuera del original.

Que, en ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.<sup>[39]</sup>

Que, mediante radicados No. 11EE2021744100100900006 del 22 de diciembre de 2021, el señor **PEDRO JOSE BAUTISTA CHARRY** identificado con cédula de ciudadanía No. 12.110.031 de Neiva - Huila quien funge como representante legal de **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por causal objetiva a la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva - Huila, en donde se narra una serie de hechos que sustentan la solicitud de autorización para terminación de contrato de trabajo con ocasión al literal C del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo "C). Por expiración del plazo fijo pactado," se evidencia en los hechos narrados por el empleador que el trabajador se encuentra con reporte de incapacidad hasta el 02 de marzo de 2022, posteriormente en declaración de la trabajadora realizada el día 30 de marzo de 2022 se indica que esta incapacitada hasta el 01 de abril de 2022 por "Desgarro meniscos".

Se recibió declaración de la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva - Huila, el día 30 de marzo de 2022, en donde se pudo establecer que la última incapacidad médica del trabajador es la comprendida desde el 03 de marzo de 2022 al 01 de abril de 2022 (Desgarro Meniscos), corroborando que viene incapacitada de manera continua en el último año, a la fecha de la diligencia se indicó por la trabajadora que ha tenido dificultades para que le practiquen terapias para recuperar su estado de salud, lo anterior en razón a cambio de EPS, la trabajadora manifestó que se encuentra en trámites para calificación de pérdida de capacidad laboral, indicando que ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinó el 56.15% de PCL, el fondo de pensiones apeló y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con dictamen del 24 de junio de 2021

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

determinó el 42.76% de PCL con fecha de estructuración 28 de mayo de 2020, debido a que se encontró una nueva patología en una de las piernas de las trabajadoras y al cumplir un año desde la última calificación la trabajadora se encuentra nuevamente en trámites para obtener nueva calificación de pérdida de capacidad laboral, también se indago frente al pago de incapacidades a lo que la trabajadora manifestó que en 2019 no hubo problemas, pero para 2020 no le pagaron las incapacidades y actualmente se encuentra en trámites judiciales para obtener el pago de incapacidades por parte del fondo de pensiones, finalmente la trabajadora insiste en que no está fingiendo la enfermedad que padece y que siempre ha estado disponible para trabajar desde casa cuando el médico no le da incapacidad.

El empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, mediante radicado No. 05EE2022714100100000847 del 22 de febrero de 2022 atiende el requerimiento realizado por este Ministerio en donde se solicita que se informe y certifique si la trabajadora MORA CELIS continua en incapacidad por enfermedad general o está en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por estado de salud, reportando en el escrito que la trabajadora tiene incapacidad reportada hasta el 02 de marzo de 2022.

Al verificar la causal objetiva de finalización del término del vínculo laboral y verificar los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en sentencia SL2586-2020 de 15 de julio de 2020, MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, se traen las voces de la citada sentencia y en particular la solución a los siguiente interrogantes: "...¿La terminación por expiración del plazo pactado es una razón objetiva de finalización del vínculo laboral?, la objetividad como condición de despido o terminación de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad, ¿El vencimiento del plazo es una causa objetiva?...", el empleador indica en su solicitud de autorización que la causa de terminación de vínculo laboral la enmarca como objetiva al indicar: "...5...Esto en razón a que son los contratos de aporte los que dan origen y finalidad a los contratos de personal, y expirando el plazo de ejecución de los contratos de aporte, consecuentemente los contratos de personal, en atención, se reitera, a la cesación de la prestación del servicio y los recursos económicos, siendo esto una causa objetiva y/o justa causa para no continuar con el personal vinculado."

Es así como la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala Laboral resuelve los interrogantes citados:

**"...3. ¿La terminación por expiración del plazo pactado es una razón objetiva de finalización del vínculo laboral?"**

*Para dar respuesta a este problema jurídico, la Corte analizará tres cuestiones. Primero, recordará su criterio en punto a la objetividad que debe revestir el despido o la terminación de los contratos suscritos con las personas con discapacidad sobreviviente; segundo, analizará si en realidad el vencimiento del plazo es una causa objetiva y, por último, ofrecerá una solución al caso.*

**3.1. La objetividad como condición de despido o terminación de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad.**

*Esta Corporación defiende el criterio de que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.*

*En tal dirección, en sentencia CSJ SL1360-2018 puntualizó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. En lo pertinente, allí se señaló:*

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

[...] la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.

Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera...

### ... 3.2. ¿El vencimiento del plazo es una causa objetiva?

La causa objetiva o principio de razón objetiva es un aspecto que debe buscarse en los hechos, en la realidad. Por tanto, la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo. Por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva.

De esta forma, causa objetiva y causal legal de terminación de los contratos no siempre coinciden, de manera que habrá causas legales de terminación en los que el componente subjetivo se encuentran presente.

En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral.

Bien precisa acotar en este punto que, según la Organización Internacional del Trabajo<sup>2</sup>, más de la mitad de los 187 países consultados, acogieron la Recomendación núm. 166 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, para restringir o limitar el uso de los contratos de duración determinada a tareas temporales, lo que equivale a la prohibición de acudir a ellos para necesidades permanentes de la empresa. Y casi la mitad establecen una duración máxima o limitan el número de prorrogas. Lo anterior, con el fin de prevenir que las modalidades contractuales atípicas reemplacen innecesariamente los empleos permanentes y evitar prácticas abusivas frente a los trabajadores.

En Colombia, a diferencia de casi la totalidad de las naciones de América Latina y Europa, el contrato a término fijo no tiene ese tipo de limitaciones o restricciones relacionadas con la actividad y con el tiempo máximo o número de prorrogas permitidas. Por ello, en la práctica puede prestarse para abusos, principalmente en la fase de extinción del contrato, sobre todo cuando soterradamente el empleador quiere prescindir de determinados grupos de trabajadores, entre otros, de las personas en situación de discapacidad, decidiendo libremente no renovar sus contratos.

<sup>2</sup> Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office – Geneva: ILO. 2016, pags. 267-268. En similar sentido, M. Aleksynska y A. Muller: *Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts*, INWORK and GOVERNANCE Policy Brief No. 6 (Ginebra, OIT, 2015)

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

*Por lo anterior, es deber del interprete judicial buscar una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores en el contexto de los contratos a término fijo, pues esta modalidad no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnímodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo.*

*Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que ninguna persona «podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad», de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada «aplica a todas las alternativas productivas», premisa que se reiteró en sentencia T-118-2019 al señalarse que la garantía engloba a «cualquier modalidad de contrato».*

*Adicionalmente, la protección de las personas con discapacidad la garantizan normas de alta jerarquía y amplio espectro, como los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y hoy en día la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, instrumentos que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que, sin duda, están llamados a operar en todas las formas contractuales. Lo contrario implicaría establecer distinciones donde la Constitución y ley no las hacen, peor aún, conllevaría a afirmar que los derechos fundamentales en el trabajo son una conquista exclusiva de los empleados tradicionales y no de los trabajadores en general.*

*Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.*

*En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.*

*En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminatoria...".*

*Por lo tanto, este Despacho puede determinar que el hecho de que al trabajador actualmente se encuentre incapacitado y pendiente de pago de incapacidades, al igual que buscando una nueva calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional y esperar una posible reubicación o iniciar los trámites para pensión por invalidez de origen común, no está enmarcado como una causal objetiva para terminación del vínculo laboral según las voces del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*Finalmente, en los elementos probatorios aportados por el empleador no es posible determinar que la no prórroga del contrato de trabajo de la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila, obedece a una causal objetiva y para el caso en particular*

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

este fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados, además se aportó por el trabajador incapacidad médica a la fecha de la declaración (Periodo 03 de marzo de 2022 al 01 de abril de 2022).

Este Despacho se permite concluir que, verificado los elementos probatorios dentro de la solicitud de autorización, el empleador no demuestra la causal objetiva invocada para la terminación del vínculo laboral de trabajador en condición de discapacidad.

Atendiendo juiciosamente los fundamentos constitucionales y legales y los documentos que reposan en el expediente y que soportan el anterior análisis, estos, permiten concluir y determinar qué, la condición de discapacidad de la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila y el hecho de encontrarse continuamente incapacitada y de que no hay una causal objetiva para no generar la renovación del contrato de trabajo, constituiría un despido injusto y que al contrario reclama especial protección del Estado, en conclusión, una vez realizada la etapa de instrucción por parte del funcionario administrativo del trabajo, se verifica que con fundamento en los principios constitucionales, legales y jurisprudenciales además de la normativa contenida en los tratados internacionales vigentes para Colombia y que hacen parte del bloque de constitucionalidad, resulta entonces que es superior el deber de proteger su condición de discapacidad a la causal objetiva alegada por el empleador que pueda dar lugar a la finalización del vínculo laboral, y siendo su competencia proferir la decisión respectiva conforme lo establece la Resolución 3455 de 2021 y Resolución 1043 de 2022, se procederá entonces a NO autorizar la terminación del vínculo laboral existente entre el empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, representado legalmente por **PEDRO JOSE BAUTISTA CHARRY** identificado con cédula de ciudadanía No. 12.110.031 de Neiva - Huila y/o quien haga sus veces y la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva – Huila.

En mérito de lo expuesto este Despacho,

#### RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO: RECHAZAR** la solicitud presentada por el empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, representada legalmente por **PEDRO JOSE BAUTISTA CHARRY** identificado con cédula de ciudadanía No. 12.110.031 de Neiva - Huila y/o quien haga sus veces, de autorización para terminación de contrato de trabajo de trabajadora en periodo de lactancia **YERALDINI CHARRY SALAZAR** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.241.030 de Neiva – Huila y **LIDA VANNESSA VELA LISCANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.285.473 de Neiva – Huila, conforme a los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO: NO AUTORIZAR** la finalización del vínculo laboral existente entre el empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5, representada legalmente por **PEDRO JOSE BAUTISTA CHARRY** identificado con cédula de ciudadanía No. 12.110.031 de Neiva - Huila y/o quien haga sus veces y la trabajadora **EGNA LORENA WALLEES OBANDO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.076.985.124 de Algeciras – Huila. Advirtiendo que el otorgamiento o negación 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.

**ARTICULO TERCERO: NO AUTORIZAR** la finalización del vínculo laboral existente entre el empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA**

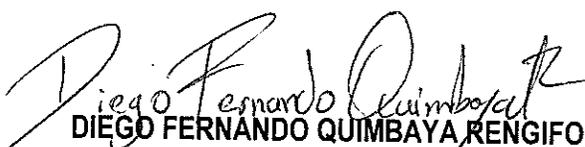
Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

"FAMI-INFANCIA" identificado con Nit. 900089837-5, representada legalmente por **PEDRO JOSE BAUTISTA CHARRY** identificado con cédula de ciudadanía No. 12.110.031 de Neiva - Huila y/o quien haga sus veces y la trabajadora **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva - Huila. Advirtiendo que el otorgamiento o negación 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 los expuesto en la parte considerativa del presente acto.

**ARTICULO CUARTO:** Contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social 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.

**ARTICULO QUINTO:** NOTIFICAR al empleador **FUNDACION SOCIAL PARA LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y EL APOYO A LA PRIMERA INFANCIA "FAMI-INFANCIA"** identificado con Nit. 900089837-5 representada legalmente por el señor **PEDRO JOSE BAUTISTA CHARRY** identificado con cédula de ciudadanía No. 12.110.031 de Neiva - Huila y/o quien haga sus veces, en la Calle 16 No. 16 - 86 Barrio Primero de Mayo de Neiva - Huila o la que se registre por cualquier medio expedito y y a las trabajadoras **EGNA LORENA WALLES OBANDO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.076.985.124 de Algeciras - Huila en el Centro Poblado El Paraíso de Algeciras Huila y celular 3224443770, **YERALDINI CHARRY SALAZAR** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.241.030 de Neiva - Huila a la Calle 18 No. 6 - 02 de Campoalegre - Huila, **LIDA VANNESSA VELA LISCANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.075.285.473 de Neiva - Huila a la Carrera 5 No. 6 - 111 de Algeciras - Huila, **MARIA EDITH MORA CELIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 55.172.407 de Neiva - Huila en la Calle 15 A Bis No. 27 - 81 de Neiva - Huila, 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

  
**DIEGO FERNANDO QUIMBAYA RENGIFO**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites

Primera copia autentica.

