



# MINISTERIO DEL TRABAJO

Neiva, marzo 21 de 2023

Señores

**COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO VINCULAR SALUD CTA**

Representante Legal y/o Quien Haga Sus Veces

Carrera 16 No. 93 – 36 Of. 804

Bogotá D.C.

No. Radicado: 08SE2023714100100001944  
Fecha: 2023-03-23 09:08:02 am  
Remitente: Sede: D. T. HUILA  
Depon: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES  
Destinatario COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO VINCULAR SALUD CTA  
Anexos: 1 Folios: 1  
A responder con cita este número de radicado  
08SE2023714100100001944



## ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO A TRAVES DE PAGINA WEB DEL MINISTERIO Y CARTELERA – RESOLUCION 0759 DE 2021

**Notificado: VINCULAR CTA**

**Radicado: 11EE2019714100100002067 del 30/05/2019**

Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar a **VINCULAR CTA**, ya que de acuerdo con el reporte de la Guía No. YG284175446CO de la empresa 472 SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., fue devuelta la comunicación por la causal **“NO RESIDE”** 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. 0759 de diciembre 30 de 2021 “Por Media De La Cual Se Resuelve Una Solicitud De Autorización De Terminación De Contrato De Trabajo”**, expedida en tres (3) 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 VEINTITRES (23) de MARZO del año 2023 hasta el día TREINTA Y UNO (31) de MARZO del año 2023. Se advierte que la comunicación se considera SURTIDA al finalizar el día siguiente al retiro del Aviso; es decir, queda debidamente notificado el día TRES (03) de ABRIL del año dos mil veintitrés (2023) a las 5:30 p.m.

Atentamente,

*Giovanni Garcia*

**GERMAN GIOVANNI GARCIA ORTIZ**

**Auxiliar Administrativo DT Huila**

Anexo: Copia informal Resolución

Elaboro: G. Garcia

### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfono PBX:**

(601) 3779999

Bogotá

### **Atención Presencial**

Con cita previa en cada

Dirección Territorial o

Inspección Municipal del

Trabajo.

### **Línea nacional gratuita,**

**desde teléfono fijo:**

018000 112518

**Celular desde Bogotá:**120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol

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  
RESOLUCION 759 DE 2021  
30 DE DICIEMBRE DE 2021**

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

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

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas por la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014

**OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:**

Procede el despacho a resolver la solicitud de la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1, de terminación del vínculo laboral, con la trabajadora asociada en estado de gestación, Yesica Alexandra Ico Clavijo, identificada con C.C. No. 1.081.416.325 expedida en la Plata Huila, manifestando estar soportada en causal objetiva que así lo permita.

**HECHOS:**

Mediante Radicado 11EE2019714100100002067 del 30 de mayo de 2019, la señora, JENNY TATIANA SANDOVAL MALDONADO, identificada con cedula de Ciudadanía No. 1.098.665.371, en calidad de representante legal de la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por casual objetiva a la trabajadora asociada, Yesica Alexandra Ico Clavijo, identificad con C.C. No. 1.081.416.325 expedida en la Plata Huila, quien fuera vinculado a la Cooperativa de trabajo asociado, mediante convenio asociativo de trabajo asociado con vigencia desde el diciembre de 2015 hasta el 30 de junio de 2019.

La señora, JENNY TATIANA SANDOVAL MALDONADO, identificada con cedula de Ciudadania No. 1.098.665.371, en calidad de representante legal de la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1, motiva su solicitud de dar por terminado el contrato laboral firmado con la trabajadora asociada, Yesica Alexandra Ico Clavijo, identificad con C.C. No. 1.081.416.325 expedida en la Plata Huila, terminación del puesto de trabajo por causa legal y ajena a la Voluntad de la Cooperativa, Lo anterior en razón a que la Superintendencia Nacional de Salud revoco parcialmente la operación de la EPS COMPARTA, con quien la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1, tiene suscrito contratos de agenciamiento social y demanda inducida de usuarios en el Departamento del Huila, a partir del 31 de mayo de 2019, en tal sentido adjunta las siguientes pruebas:

Copia simple de la solicitud de ingreso como asociado trabajador, suscrito por la señora, Yesica Alexandra Ico Clavijo, identificad con C.C. No. 1.081.416.325 expedida en la Plata Huila formulada a la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1.

Copia simple del convenio de asociación y de trabajo asociado autogestionario suscrito entre la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1 y la señora, Yesica Alexandra Ico Clavijo, identificad con C.C. No. 1.081.416.325 expedida en la Plata Huila-

Copia simple de los convenios de asociación y de trabajo asociado autogestionario firmados entre el 1 de junio de 2013 y el 1 de abril de 2019, entre la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1 y la señora, Yesica Alexandra Ico Clavijo, identificad con C.C. No. 1.081.416.325 expedida en la Plata Huila, en los que se hace insistencia en que claramente estos convenios no están sujetos a la legislación laboral colombiana. **clausula séptima en algunos y novena en otros.**

Copia simple de los reportes de pago de aportes a seguridad social realizados por la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1, a la trabajadora asociada, Yesica Alexandra Ico Clavijo, identificad con C.C. No. 1.081.416.325 expedida en la Plata Huila

Copia de la comunicación en donde la asociada, le informa a la Cooperativa que se encuentra en estado de gestación.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de terminación de vínculo asociativo"

Fotocopia de la circular 001 de 2019, suscrita por la señora, JENNY TATIANA SANDOVAL MALDONADO, identificada con cedula de Ciudadanía No. 1.098.665.371, en calidad de representante legal de la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1, dirigida a los líderes departamentales, soportes, agentes sociales y trabajadores ocasionales de los departamentos de Cundinamarca y Huila.

Copia de la resolución No 004461 del 16 de abril de 2019, emanada del despacho del Super Intendente Nacional de Salud, por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición interpuesto por COMPARTA EPS-S

Fotocopia del oficio suscrito por COMPARTA EPS, dirigida a la representante legal de la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1 .

Copia del certificado de cámara de comercio de la, la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1.

Fotocopia de la cedula de ciudadanía de la señora, JENNY TATIANA SANDOVAL MALDONADO.

Mediante Auto Comisorio No 0540 calendaro el 10 de julio de 2019, el coordinador del grupo de atención al Ciudadano y Trámites, comisiono a la doctora, **STEPHANIE LUNA VELASQUEZ**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial del Huila, para que adelante el trámite correspondiente a la autorización para dar por terminado el vínculo laboral entre la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1, con la trabajadora asociada en estado de gestación, Yesica Alexandra Ico Clavijo, identificad con C.C. No. 1.081.416.325 expedida en la Plata Huila, manifestando estar soportada en causal objetiva.

Mediante Auto de trámite con fecha 3 de septiembre de 2019, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial del Huila, avoco conocimiento del Auto comisorio 0540 del 10 de julio de 2019 y decreto la práctica de las siguientes pruebas. 1. Convocar al trabajador querellado con el fin de escucharlo en audiencia de declaración. 2. Convocar a las partes a diligencia administrativa de conciliación.

Mediante oficios calendaros el 4 de septiembre de 2019, el inspector comisionado informa a la trabajadora asociada y a la Cooperativa de Trabajo Asociado, el inicio de la actuación administrativa y se decretan una serie de pruebas que permitan resolver de fondo el asunto.

El 4 de octubre de 2019, la Cooperativa de Trabajo Asociado Vincular Salud, emitió respuesta de los requerimiento elevados por la funcionaria que adelantaba la actuación administrativa.

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Que, 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:

1. 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.
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 artículos 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.

## Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de terminación de vínculo asociativo"

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, 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>101</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, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar<sup>102</sup>.

La honorable corte Constitucional en sentencia, Sentencia SU -075/2018, 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 7 numeral 30 de la Resolución No 2143 de 2014, además, resulta función del coordinador del grupo de

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de terminación de vínculo asociativo"

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.

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.

#### ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LA COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.

La estabilidad reforzada es un derecho fundamental, consagrado en la Constitución nacional artículos 13,43,47, 53, que implica un especial trato para las personas que laboran y no están en las mismas condiciones de quien no padece ningún tipo de dificultad.

Se configura la estabilidad laboral reforzada cuando la persona se encuentra en condición de debilidad manifiesta o indefensión como resultado del padecer una afección o alguna enfermedad que afecta su estado de salud ya sea por un accidente, enfermedad común o por enfermedad profesional, que dificulte realizar sus labores

Esta protección surge a partir del principio de solidaridad social que es obligación del Estado y de los mismos particulares proteger a estas personas que se encuentran en una condición de debilidad manifiesta.

Están en condición de debilidad manifiesta las mujeres embarazadas, los discapacitados y las personas aforadas, por disposición constitucional. La Corte ha considerado por ejemplo expresamente que quienes padecen el síndrome VIH se encuentran de debilidad manifiesta dada la gravedad de la enfermedad. Sentencia T-295 de 2008.

La Corte Constitucional ha señalado que la Cooperativa de Trabajo Asociado y las Precooperativas, sin ser relevante el tipo de vínculo laboral que desarrollen, están en la obligación de garantizar la estabilidad laboral reforzada del asociado, cuando este se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta. Sentencia de la Corte Constitucional T-490-10, entre otras.

Si bien la -CTAS- no se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional ha señalado como por mandato legal están en la obligación de cumplir con las garantías laborales en los siguientes asuntos: seguridad social (salud, pensiones, riesgos profesionales) Art 6 Ley 1233 de 2008, maternidad Art 3 ley 1233, adolescentes trabajadores. Ley 1233 de 2008. Art 3, y estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección constitucional. Como lo referencio en la sentencia T-004 de 2010, entre otras.

En resumen, las cooperativas asociativas de trabajo no pueden ampararse de manera aparente en la ley que las regula, para desconocer derechos fundamentales de sus asociados. Por mandato legal, están en la obligación de cumplir con la legislación laboral en asuntos de seguridad social, maternidad, adolescentes trabajadores y estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección constitucional. Por tanto, de incurrir en prácticas distintas a las propias del desarrollo de su objeto social, estarán sometidas a las sanciones correspondientes por las entidades competentes. Entidades como la Superintendencia de la Economía Solidaria y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como los jueces ordinarios y de tutela están en la obligación de velar porque las cooperativas de trabajo asociado no se conviertan en herramientas para el desconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y, por esta vía, para la deslaborización del país.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de terminación de vínculo asociativo"

**RESOLUCION DEL CASO CONCRETO.**

Una vez analizando los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir Acto administrativo tendiente a resolver la petición presentada por la Cooperativa de Trabajo Asociado Vincular Salud CTA, en contra de la asociada Yessika Alexandra Ico Clavijo.

Revisadas las pruebas obrantes en el expediente, y teniendo en cuenta la solicitud del empleador de dar por terminado el vínculo asociativo con la señora Yessika Alexandra Ico Clavijo, según el argumento del sostenido; Lo anterior en razón a que la Superintendencia Nacional de Salud revoco parcialmente la operación de la EPS COMPARTA, con quien la, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – VINCULAR SALUD CTA, identificada con NIT. 900.607.531-1, tiene suscrito contratos de agenciamiento social y demanda inducida de usuarios en el Departamento del Huila, a partir del 31 de mayo de 2019

Conforme con lo anterior, se procederá a realizar un análisis del comportamiento del empleador, una vez analizado el expediente, y verificada la documentación que se anexa.

Cabe resaltar, como lo fue expuesto por la honorable Corte Constitucional en la Sentencia C-016 de 1998 "El sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral".

De acuerdo con lo anterior, la solicitud presentada por VINCULAR CTA, argumenta que se revocó el funcionamiento de la EPS COMPARTA en el Departamento del Huila, este despacho observa que la Cooperativa de Trabajo Asociado Solicitante, aunque no se encuentre en proceso de disolución y liquidación, acto jurídico a través del cual la sociedad suspenderá el desarrollo de sus actividad social y entrará en el procesos para finiquitar sus operación y llevar a la liquidación final, es decir que esta aun desarrolla objetos comerciales, en las cuales puede ser reubicado a la Asociada y en caso tal que esta no cuente con la experiencia necesaria para otro puesto de trabajo, la empresa será idónea para brindarle una capacitación en la nueva actividad a ejercer.

Haciendo referencia a la estabilidad laboral reforzada, como estado social de derecho, en este país se debe procurar en garantizar la efectividad de los derechos de los discapacitados o disminuidos en su estado de salud, siendo el deber el propiciar en estos casos adelantar procesos de rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, como lo pregona nuestra Constitución Política, la estabilidad laboral en el empleo debe ser prioritario como consecuencia de la especial protección laboral que debe recaer sobre este grupo de personas, siendo esta autoridad administrativa laboral la encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo de acuerdo con el ordenamiento jurídico nacional e internacional, corroborar la situación presentada como causal de despido, así lo ha sostenido la Honorable Corte Constitucional sentencia T-201 de 2018:

"Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia "un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado" Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores".

En mérito de lo expuesto, LA COORDINACION DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en ejercicio de sus funciones y por autoridad de la Ley,

En mérito de lo expuesto este Despacho,

**RESUELVE:**

PRIMERO: NO AUTORIZAR, la finalización del vínculo Asociativo existente entre la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO VINCULAR CTA, identificado con NIT. 900.126.216-0, quien solicita la autorización para la del vínculo asociativo con la señora Yessika Alexandra Ico Clavijo, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1081416325

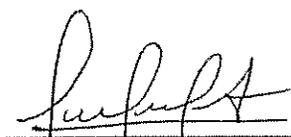
Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de terminación de vínculo asociativo"

expedida en Campoalegre, amparado en el principio constitucional de la estabilidad ocupacional reforzada, conforme a los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

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.

TERCERO: Notifíquese el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados de acuerdo a la Ley.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



{\*FIRMA\*}

**LUIS HERMINSO ARDILA CALDERON**  
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites

Primera copia autentica.