



MINISTERIO DEL TRABAJO

INSPECCION DE TRABAJO DE SOGAMOSO

**RESOLUCION NÚMERO 006 DE 2020
(28 de diciembre)**

“Por medio de la cual se resuelve una solicitud”

La suscrita Inspectora de Trabajo y de Seguridad Social de la Dirección Territorial de Boyacá en uso de de sus atribuciones legales y especial las conferidas en la Resolución Ministerial 02143 de 28 de mayo de 2014 y demás Normas Concordantes.

C O N S I D E R A N D O

Que el señor **CARLOS JULIO BARRERA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 9.516.171 de Sogamoso, en calidad de Representante Legal de la empresa **INDUSTRIA FRIGORIFICA DE BOYACÁ “INFRIBOY S.A.S”**, identificada con el Nit. 900.387.623-4 con domicilio en la ciudad de Sogamoso Boyacá, en escrito radicado a través del canal virtual de este Ministerio correo electrónico institucional dtboyaca@mintrabajo.gov.co radicado bajo el Radicado **No. 05EE2020741500100001071** de 29 de abril de 2020, presenta petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral de la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.057.577.756 de Sogamoso, quien se encontraba en estado de embarazo.

Que mediante Resolución 0784 del 24 de marzo, por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria, el Ministro de Trabajo resolvió *“1. Establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos del viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos sancionatorios y sus recursos, solicitudes de tribunales de arbitramento, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas y que requieran el cómputo de términos en las diferentes dependencias de este Ministerio...”*.

Así mismo el Decreto Legislativo No. 491 de 28 de marzo de 2020 ordenó entre otras la suspensión de términos de las actuaciones administrativas, desde la fecha de su publicación y hasta tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión al COVID-19, y una vez superadas las circunstancias que dieron origen a la citada emergencia sanitaria, se continuará con el trámite de su petición según corresponda.

Que por medio de la Resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020, el Ministerio del Trabajo resolvió, el levantamiento de la suspensión de términos, ordenada en la resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la resolución No. 0876 del 1º de abril de 2020, a partir del día hábil siguiente a su publicación, la cual se surgió en el diario oficial, el NUEVE (09) de septiembre de 2020.

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

Teniendo en cuenta de lo expuesto, es necesario precisar, que con ocasión de la pandemia COVID-19, las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional, y las resoluciones en comento, emanadas del jefe de esta cartera ministerial; las averiguaciones preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general, y sus recursos, y demás actuaciones administrativas que requieren el cómputo de términos, y que son competencia del Director Territorial de Boyacá; se encontraron suspendidos dentro del término establecido entre el diecisiete (17) de marzo de 2020, hasta el 09 de septiembre de 2020; por lo tanto el 10 de septiembre de 2020, cobró efecto el levantamiento de suspensión de términos, contemplado en la resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020.

ANTECEDENTES

El señor **CARLOS JULIO BARRERA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **INDUSTRIA FRIGORIFICA DE BOYACÁ "INFRIBOY S.A.S"**, cito como antecedentes los siguientes:

1. La señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.057.577.756 de Sogamoso, fue vinculada a esta empresa, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año.
2. Que la empresa celebró contrato de trabajo por el término de dos meses y veintiún días con la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, identificada con cédula de ciudadanía 1.057.577.756 de Sogamoso, contrato de trabajo que inició el 10 de octubre de 2019 e iría hasta el 31 de diciembre de 2019.
3. Que el pasado 5 de noviembre de 2019, la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, identificada con cédula de ciudadanía 1.057.577.756 de Sogamoso informó a esta empresa el estado de gravidez o de embarazo.
4. Que teniendo en cuenta el estado de gravidez de la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, identificada con cédula de ciudadanía 1.057.577.756 de Sogamoso y con el fin de garantizarle su estabilidad laboral reforzada, esta empresa volvió a celebrar contrato laboral con la precitada el 02 de enero de 2020 y hasta el 31 de marzo de 2020.
5. Que desde el pasado 23 de febrero de 2020, la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, identificada con cédula de ciudadanía 1.057.577.756 de Sogamoso, no ha cumplido con sus obligaciones laborales, fecha desde la cual abandonó las mismas, sin que se presentará a trabajar.
6. Que la directora de planta, la señora ROSA INES BARRERA, mediante escrito dirigido al correo de la empresa infriboysas@gmail.com, fechada el 23 de febrero de 2020, informó sobre la situación presentada con la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, identificada con cédula de ciudadanía 1.057.577.756 de Sogamoso.
7. Que la trabajadora en mención, pese a que se encontraba en estado de embarazo, continuaba con su vicio de tabaquismo, abandonando el trabajo por salir a atender su necesidad.
8. Que la trabajadora, viene incumpliendo con las obligaciones laborales, pese a que la empresa le tuvo en cuenta su estado de gravidez para el desarrollo del trabajo, esta no cumple con las órdenes y funciones dadas por la empresa, hasta el punto que desde el pasado 23 de febrero abandonó sus obligaciones laborales.
9. Que por estas razones la trabajadora causa deficiente rendimiento, además de la intempestiva suspensión de actividades por su parte para adelantar su vicio de tabaquismo a pesar de su estado de gravidez, y puso en riesgo la vida del que nació.

ACTUACIONES DE DESPACHO

Que el día 01 de octubre de 2020, la coordinadora del Grupo Atención al Ciudadano la doctora Ligia Teresa Pérez Díaz, remitió vía correo electrónico la solicitud, por tratarse de ser un asunto de conocimiento propio del Inspector de Trabajo, con el fin de adelantar las actuaciones necesarias, entre otras, la práctica de pruebas

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

conducentes y pertinentes correspondientes al trámite administrativo de autorización de la terminación del vínculo laboral.

Que en cumplimiento del artículo séptimo numeral 20 de la resolución 2143 de 2014, la cual asigna la competencia al inspector de trabajo para decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo, el despacho a través del Auto 012 del 20 de octubre de 2020, avoca conocimiento de la petición de Radicado 05EE2020741500100001071 de 29 de abril de 2020, e inicia el procedimiento administrativo.

Mediante correo electrónico mrincon@mintrabajo.gov.co, el 20 de octubre se informa al representante legal de la empresa el inicio del trámite de autorización de despido de la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.057.577.756 de Sogamoso, como consta en el certificado de comunicación electrónica No.E33381638-S de la empresa 4-72.

Mediante correo electrónico mrincon@mintrabajo.gov.co, el 03 de noviembre le informa al representante legal de la empresa el inicio la necesidad de la confirmación de los datos del trabajador que reposa en la hoja de vida, incluyendo el correo electrónico debido a que no ha sido posible la comunicación con la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO** vía celular, como consta en el certificado de comunicación electrónica No.E341414505-S de la empresa 4-72.

A la comunicación anterior la empresa no da respuesta frente a la solicitud.

Mediante correo físico se envía notificación a la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, el 14 de noviembre de 2020, la cual fue devuelto por el correo certificado como consta en la trazabilidad de la guía No. RA288894522CO.

El día 07 de diciembre de 2020, se realiza publicación por página web del Ministerio de Trabajo en el enlace: [Actos Administrativos TUTELA MARIO NEL MORA PATIÑO - Actos Administrativos - Ministerio del trabajo \(mintrabajo.gov.co\)](#) de la comunicación C 9015759-210 y el auto 012 de octubre de 2020.

El día 16 de diciembre se desfija la comunicación de la pagina web de la entidad.

DE LAS PRUEBAS RECAUDADAS

Solicitud presentada por la empresa **INDUSTRIA FRIGORIFICA DE BOYACÁ "INFRIBOY S.A.S"**, ante el Ministerio de Trabajo para despedir mujer embarazada.

COMPETENCIA DEL MINISTERIO

Está circunscrita en las normas que a continuación se señalan,

ARTÍCULO 239 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (CST). PROHIBICIÓN DE DESPIDO

Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

ARTICULO 240. DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (CST). PERMISO PARA DESPEDIR.

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

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

los artículo 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

Que en concordancia con el artículo séptimo numeral 20 de la resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, que asigna al inspector de trabajo, entre otras las siguientes funciones:

"decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo"

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Conforme lo establece el artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo, el Ministerio de Trabajo, a través de los inspectores de trabajo, es competente para conocer de las solicitudes de autorización para la terminación del contrato de trabajo de una trabajadora en estado de embarazo, los tres meses posteriores al parto o aborto, el que solo podrá basarse en alguna o algunas de las causales para dar por terminados los contratos de trabajo con justa causa contempladas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, la cual debe ser indicada en forma concreta por el empleador.

Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 13, prevé una protección especial a un cierto grupo de persona dada sus características particulares de indefensión y vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

De igual forma, el artículo 43 de la Carta Política, no obstante señala la igualdad existente entre el hombre y la mujer, consagra a favor de ésta cuando se encuentra en estado de maternidad, una protección reforzada el indicar que "*... durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviese desempleada o desamparada*".

Siguiendo uno de los principios constitucionales que orientan las relaciones laborales, es precisamente la estabilidad laboral como garantía en nuestro Estado Social de Derecho, cuya finalidad es garantizar los derechos inalienables de la persona, en especial la defensa a la mujer en embarazo particularmente en relación con su estabilidad laboral, al consagrar en su artículo 53 de los principios mínimos fundamentales que se deban regir las relaciones laborales, los cuales son:

*"Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo**; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad" (Subrayado fuera de texto).*

En reiteradas jurisprudencias la Cortes Constitucional ha dado aplicación de los referentes internacionales y de la protección constitucional a la mujer, otorgando una estabilidad laboral reforzada que conlleva "*la prohibición de ser despedida por razón del mismo por ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 de la Carta y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer*".

Independientemente del tipo de relación contractual vigente y sin distinción del tipo de empleador – público o privado-, la estabilidad laboral es predicable de todos los contratos, pues su finalidad es garantizar la protección de los derechos fundamentales de la mujer gestante, de la madre y del menor.

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

En conclusión, el fuero de maternidad debe garantizarse y el empleador bajo ninguna circunstancia podrá despedir o no renovar el contrato laboral, sin importar su modalidad, a una mujer que esté embarazada, pues ello constituye una práctica abiertamente desconocedora del derecho fundamental a la estabilidad laboral de la mujer embarazada y en el periodo de lactancia.

Sobre este punto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 17193 del 10 de julio de 2002, estableció que: *"principio de la carga de la prueba y su aplicación en la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad. se precisa que si el despido ocurre entre los tres primeros meses posteriores al parto, corresponde al empleador desvirtuar la presunción de que el mismo no se dio en razón a su condición, pero si la desvinculación se presenta en el trimestre siguiente, atañe a la demandante acreditar el móvil del despido. desde luego lo anterior no significa que durante los tres meses siguientes hasta completar los seis meses de lactancia, la trabajadora quede desprotegida en su estabilidad laboral especial. lo que sucede es que en estos tres últimos meses tampoco puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia empero, en éste lapso final le corresponde la carga de la prueba a ella de acreditar que ese fue el móvil del despido, a diferencia de la época del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto, que es cuando opera la presunción legal de que la terminación del contrato fue inspirada en el protervo motivo del embarazo o la maternidad o la lactancia. de manera, que si bien hasta los seis meses después del parto existe la garantía especial de protección a la estabilidad en el empleo relacionada con el embarazo, la maternidad y la lactancia hay dos períodos claramente delimitados en la ley: i) hasta los tres meses posteriores al parto, como lo pregona nitidamente el artículo 239 del c.s.t.y ii) por fuera de los descansos o enfermedad por maternidad hasta los seis meses posteriores al parto, con la aclaración de que en ésta segunda hipótesis la carga de la motivación del despido se revierte, tornándose exigente en el sentido de que es quien afirma haber sido despedida por esa censurable razón a quien incumbe demostrarlo."*

En definitiva, si existe una prohibición expresa de despedir a una trabajadora por motivo de encontrarse en periodo de lactancia, sin embargo, la carga de probar que ese despido efectivamente se configuró por este motivo, le corresponde a la trabajadora y no al empleador, a diferencia del despido que ocurre dentro del periodo de embarazo y la licencia de maternidad.

Por otro lado, la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL 1051 DE 2020 estableció, *"Aquí debe precisarse que el abandono del cargo al que se refiere la recurrente no constituye propiamente un modo de terminación del contrato laboral ni justa causa de despido; ya que tal figura no existe en la legislación laboral, pero si se enmarca entre la causal 6 del artículo 62 del CST, al referir la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador"*, esta norma es concordante con el numeral 10 del artículo 62 del código sustantivo de trabajo por parte del empleador: *"La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales"*.

Una vez analizados los anteriores argumentos, este Ministerio, entra a conocer de la solicitud impetrada y a decir de fondo sobre la misma.

En primera Instancia tenemos que el señor **CARLOS JULIO BARRERA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 9.516.171 de Sogamoso, en calidad de Representante Legal de la empresa **INDUSTRIA FRIGORIFICA DE BOYACÁ "INFRIBOY S.A.S"**, identificada con el Nit. 900.387.623-4 con domicilio en la ciudad de Sogamoso Boyacá, en escrito radicado a través del canal virtual de este Ministerio correo electrónico institucional dtboyaca@mintrabajo.gov.co radicado bajo el Radicado No. **05EE2020741500100001071** de 29 de abril de 2020, presenta petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral de la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.057.577.756 de Sogamoso.

Teniendo en cuenta los fundamentos de la solicitud presentados por el representante legal de la empresa **INDUSTRIA FRIGORIFICA DE BOYACÁ "INFRIBOY S.A.S"**, el ministerio en aplicación al procedimiento administrativo, el debido proceso y el derecho a la defensa utilizó todas las herramientas para comunicarse con la trabajadora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, de tal manera que esta pudiera manifestarse al respecto.

Teniendo en cuenta que solo se tiene la información suministrada por el empleador, se hace un análisis del tiempo transcurrido desde la solicitud inicial, los tiempos de embarazo y de licencia maternidad, por lo que se

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

presume que la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO** ya no se encuentra en embarazo, ni en licencia de maternidad, sin embargo, puede encontrarse en su etapa de lactancia y por lo razón de no manifestarse no probó que ese despido efectivamente se configuró por su estado de especial de lactancia.

Este despacho, basado en la información suministrada por el empleador referente al abandono del cargo por parte de la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, identifica que es evidente que si la trabajadora no trabaja está incumpliendo con sus obligaciones y de esta forma se puede configurar una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, este despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. – Autorizar el despido de la trabajadora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.057.577.756 de Sogamoso, de conformidad por la solicitud realizada por el señor **CARLOS JULIO BARRERA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 9.516.171 de Sogamoso, en calidad de Representante Legal de la empresa **INDUSTRIA FRIGORIFICA DE BOYACÁ "INFRIBOY S.A.S"**, identificada con el Nit. 900.387.623-4 con domicilio en la ciudad de Sogamoso Boyacá.

ARTÍCULO SEGUNDO. – Contra la presente decisión procede el recurso de reposición ante este despacho y de apelación ante la Dirección Territorial de Boyacá, del Ministerio de Trabajo, interpuesto ante los correos mrincon@mintrabajo.gov.co y/o dtboyaca@mintrabajo.gov.co, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación .

ARTÍCULO TERCERO. - Notificar el contenido del presente acto administrativo al representante legal de la empresa **INDUSTRIA FRIGORIFICA DE BOYACÁ "INFRIBOY S.A.S"**, a través del correo electrónico infriboysas@gmail.com y por aviso a la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.057.577.756 de Sogamoso.

Dada en Sogamoso, a los **veintiocho** (28) días de mes de **Diciembre** de **2020**.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARIA DEL CARMEN RINCON BOHORQUEZ
Inspectora de Trabajo y de Seguridad Social
Dirección Territorial Boyacá
Ministerio del Trabajo



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Sogamoso, 29 de diciembre de 2020

9015759-238

Al responder por favor citar esté número de radicado

Señora:

SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO

CALLE 15 No. 15 a 51

Sogamoso - Boyacá

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
RADICADO No. 05EE2020741500100001071 de 29 de abril de 2020.
Resolución 006 de 2020.

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO**, a la señora **SUSAN MAGALY SANCHEZ PALACIO**, el contenido de la **Resolución 006 de 2020** de 28 de diciembre de 2020, suscrita por la Inspectora de Trabajo de la Dirección Territorial de Boyacá, lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible efectuar la notificación personal.

En consecuencia, se publica el presente aviso por término de cinco (05) días, así como también un anexo que contiene una copia íntegra y auténtica de la decisión aludida en tres (06) folios, se le advierte que la notificación se considera surtida al finalizar del día siguiente del retiro de este aviso y se le otorga diez (10) días hábiles, contados a partir del recibido de la comunicación para que manifieste lo que considera pertinente frente a la misma, la cual debe ser presentada mediante correo electrónico mrincón@mintrabajo.gov.co

Atentamente,

MARIA DEL CARMEN RINCON BOHORQUEZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

INSPECCIÓN DE TRABAJO DE SOGAMOS
Dirección: Carrera 12 No. 16-16
Sogamoso-Boyacá
Teléfonos: 7460910-7460911-7466012
ext. 15450

INSPECCION DE TRABAJO DE
SOGAMOSO
Atención presencial
Dirección: Carrera 12 No. 16-16
Sogamoso-Boyaca

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