



CONCEJO MUNICIPAL
DE VALLEDUPAR
RESOLUCION No 001
2 de enero de 2020

**POR LA CUAL SE AMPARA LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE UNA
FUNCIONARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL, EN ESTADO DE EMBARAZO**

La Mesa Directiva del Concejo Municipal de Valledupar en ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo 239, 240 y 241 del estatuto del Trabajo, La Ley 1822 de 2017, Sentencias de unificación de la Corte Constitucional No SU-070 de 2013, SU-075 de 2018 y

CONSIDERANDO

1. Que como consta en el Acta No 003 del 10 de enero de 2019, fue elegida como Secretaria General del concejo Municipal la doctora **MAIRY HERNANDEZ GUZMAN**, identificada con la C.C. 1.064.796.663, para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, previo agotamiento del procedimiento señalado en la Ley.
2. Que mediante oficio de fecha 26 de agosto de 2019, la doctora **MAIRY HERNANDEZ GUZMAN**, informó a quien fungía como Presidente de la corporación para la época, sobre su estado de gravidez, soportado con el dictamen médico probatorio expedido por el laboratorio Nancy Flórez Garcia S.A.S.
3. Que en la actualidad la empleada se encuentra en su proceso de gestación el cual a la fecha trascendió la vigencia de su periodo de elección, teniendo en cuenta que la fecha de parto está prevista para los primeros quince días del mes de abril de la presente anualidad, y que en ocasión y como consecuencia del mismo, se derivan unos derechos que por exigencia constitucional y legal deben ser protegidos, en particular el fuero de maternidad que demanda protección reforzada, conforme a pronunciamientos jurisprudenciales de la corte Constitucional, a fin de impedir la discriminación por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa del embarazo o lactancia.
4. Que en atención a lo anterior la Mesa directiva que ejerció como tal a finales del año 2019, solicitó al Asesor jurídico un concepto sobre la situación de la Secretaria y sobre la viabilidad de adelantar la convocatoria pública tendiente a la selección de un nuevo Secretario/a, ante lo cual el profesional contratado expidió concepto jurídico mediante oficio de fecha 11 de diciembre de 2019, en el cual a manera de conclusión señala: "Que el Concejo tiene la obligación de tutelar, amparar y garantizar la estabilidad laboral de la Secretaria General del Concejo, teniendo en cuenta que dicha empleada ocupa un cargo de periodo fijo e informó oportuna y formalmente al Concejo Municipal de Valledupar su estado de embarazo, como quiera que esta garantía le asegura una estabilidad a dicha funcionaria por el simple hecho del embarazo y la imposibilidad de su despido para descartar que la razón sea el embarazo o lactancia y evitar la discriminación de la mujer en estado de gestación."
5. Que adicionalmente a lo transcrito, concluye en su concepto el asesor Jurídico de la Corporación: "Que para proceder a convocar públicamente este cargo se deberá solicitar y obtener previamente la autorización del Inspector del trabajo, autoridad que por tratarse de un empleo público de periodo fijo de la planta de personal, deberá determinar si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral, y en el evento de encontrar la subsistencia del empleo y las funciones, como seguramente lo encontrará, tutelar la protección, esto es, que la relación laboral se extienda, por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores al parto".



CONCEJO MUNICIPAL
DE VALLEDUPAR

6. Que por todo lo anterior y con fundamento en el artículo 240 del Estatuto del Trabajo, la Mesa Directiva saliente mediante oficio de fecha 16 de diciembre de 2019, solicitó al Director territorial del Ministerio de trabajo – Cesar: *la autorización de que trata el artículo 240 del Código sustantivo del Trabajo, para adelantar las actuaciones administrativas tendientes a la provisión del empleo ante el inminente vencimiento del periodo para el cual fue elegida y en consideración del estado de gravedad en que se encuentra la funcionaria*
7. Que el “**Artículo 240**, del Código Sustantivo del Trabajo, *dispone: 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 de trabajo, o del Alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumera 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 (...)*”
8. Que en atención a las sentencias de Unificación SU-070 de 2013, SU-075 de 2018, hasta el día de hoy, fecha en la cual se inicia el periodo Constitucional del nuevo Concejo Municipal de Valledupar, no hemos recibido la autorización solicitada al Ministerio del Trabajo, razón por la cual en cumplimiento de nuestro deber legal precitado en los considerandos anteriores, se debe garantizar la estabilidad laboral reforzada a la Secretaria General del Concejo, como un derecho con fundamento Constitucional y Legal.

Por lo anterior,

RESUELVE

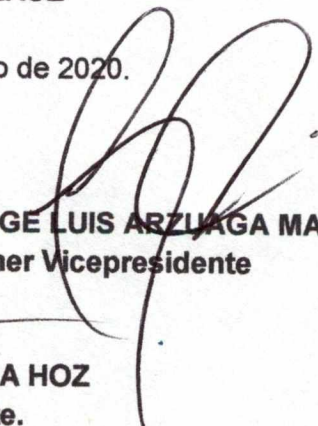
ARTICULO PRIMERO: Amparar la estabilidad laboral de la doctora **MAIRY HERNANDEZ GUZMAN**, Secretaria General del Concejo Municipal de Valledupar, por su estado de gravedad, con base en los hechos y fundamentos de derecho expuestos en la parte motiva de la presente Resolución, hasta tanto se pronuncie el inspector de trabajo o se cumplan los derechos que constitucional y legalmente le asisten a esta funcionaria de la Corporación.

ARTICULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Expedida en Valledupar, a los dos días del mes de enero de 2020.


LUIS FERNANDO QUINTERO CALDERON
Presidente


JORGE LUIS ARZUAGA MARTINEZ
Primer Vicepresidente


RONALD CASTILLEJO DE LA HOZ
Segundo Vicepresidente.

Recibido



Valledupar, 26 de Agosto de 2019.

Señores
EUDES OROZCO DAZA
Presidente Provisional - Primer Vicepresidente
JOSE GOMEZ SOLANO
Segundo Vicepresidente
MESA DIRECTIVA DEL CONCEJO MUNICIPAL DE VALLEDUPAR
Oficina de Presidencia Concejo Municipal
Valledupar – Cesar

Asunto: Comunicación de mi estado de Embarazo.

Cordial Saludo;

Por medio del presente, yo **MAIRY LISBETH HERNANDEZ GUZMAN**, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.064.796.663 expedida en Chiriguana – Cesar, siendo servidora pública del Concejo Municipal, elegida el día 10 de Enero de 2019 y posesionada desde el día 14 de enero de la presente anualidad como Secretaria General de la Corporación, **COMUNICO** que estoy en situación de **EMBARAZO**, tal y como acredito con exámenes de laboratorios, de 6 semanas y 3 días de gestación.

Por tal razón, pongo en conocimiento de la Mesa Directiva del Concejo Municipal de Valledupar, este hecho para que adopten las medidas necesarias, sobre la protección de la maternidad regulada en el artículo 26 de la Ley 31 de 1995, modificada por la Ley 19 de 1999.

Anexo a la presente, Resultados de Laboratorios Clínicos.

Atentamente;

MAIRY LISBETH HERNANDEZ GUZMAN

Secretaria General.



Laboratorios
Nancy Flórez García S.A.S.
 Confiabilidad a toda prueba
 Nit. 824.005.588-0



01381919

Formato 1 Página 1 de 1

Nombre : HERNANDEZ GUZMAN MAIRY LISBETH
Documento : 1064796663
Medico : MEDICOS GENERALES
Entidad : PARTICULARES (TARIFA PROPIA)
Observacion:

Codigo Paciente : 01381919
Edad/Sexo : 26 / F
Fecha Ingreso : 2019-08-15 07:00:28
Fecha Impresión : 2019-08-15 15:13:32.
Toma de Muestra : 2019-08-15 07:15:35

ANALISIS	RESULTADOS	INTERVALO BIOLÓGICO DE REFERENCIA
----------	------------	-----------------------------------

ESPECIALIZADOS

GONADOTROPINA CORIONICA SUB-UNIDAD B HCG
 Técnica: Quimioluminiscencia
 Tipo de Muestra: Suero

RESULTADO.....: **3192.07** mIU/mL

Hombres : 0 - 5 mIU/mL
 Mujeres:
 No Embarazo : Menor de 25 mIU/mL
 Embarazo:
 1 - 10 Semanas : 25 - 231000 mIU/mL
 11 - 15 Semanas : 22536 - 234990 mIU/mL
 16 - 22 Semanas : 8007 - 50064 mIU/mL
 23 - 40 Semanas : 1600 - 49413 mIU/mL

Validado por:

 Luz Arelis Pastrana
 Bacterióloga RP. 1738

Revisado por:

 Yadira Acosta Quintero
 Microbióloga RP. 10809
 Fecha Validación: 15/08/2019

Todos los resultados emitidos en el laboratorio Nancy Flórez García SAS son reportados en unidades convencionales y trazables a unidades del SI

☑ Teléfono : 5712567 - 5711061 Telefax : 5716046 Cel. 311 738 2295

E-mail: gerencia@labsnancyflorez.com.co

☑ Carrera 9A No. 7A - 42 San Carlos Valledupar - Cesar



**Laboratorios
Nancy Flórez García S.A.S.**

Confiable a toda prueba
Nit. 824.005.588-0



01382247

Formato 1 Página 1 de 1

Nombre : HERNANDEZ GUZMAN MAIRY LISBETH
Documento : 1064796663
Medico : MEDICOS GENERALES
Entidad : PARTICULARES (TARIFA PROPIA)
Observacion:

Codigo Paciente : 01382247
Edad/Sexo : 26 / F
Fecha Ingreso : 2019-08-17 07:55:52
Fecha Impresión : 2019-08-20 09:29:47.
Toma de Muestra : 2019-08-17 08:10:59

ANALISIS	RESULTADOS	INTERVALO BIOLÓGICO DE REFERENCIA
----------	------------	-----------------------------------

ESPECIALIZADOS
GONADOTROPINA CORIONICA SUB-UNIDAD B HCG
Técnica: Quimioluminiscencia
Tipo de Muestra: Suero

RESULTADO.....: **7517.79** mIU/mL

Hombres : 0 - 5 mIU/mL
Mujeres:
No Embarazo : Menor de 25 mIU/mL
Embarazo:
1 - 10 Semanas : 25 - 231000 mIU/mL
11 - 15 Semanas : 22536 - 234990 mIU/mL
16 - 22 Semanas : 8007 - 50064 mIU/mL
23 - 40 Semanas : 1600 - 49413 mIU/mL

IMMUNOLOGIA

DETERMINACION CUALITATIVA DE hCG
Técnica: Inmunocromatografía
Tipo de Muestra: Suero

RESULTADO.....: **POSITIVO**

NOTA: Prueba realizada en sangre
Sensibilidad: Desde 20 mIU/ml

OBSERVACIONES: **FUM; 9-JULIO-2019**

Validado por:
Luz Aralis Pastrana
Bacterióloga RP: 1736

Revisado por:
Dayana Gómez Tar'a
Bacterióloga RP: 6214
Fecha Validación: 17/09/2019

Validado por:
Adriana Cristina Soriano Argote
MICROBIOLOGA 10376

Revisado por:
Adriana Cristina Soriano Argote
MICROBIOLOGA 10376
Fecha Validación: 17/09/2019

Todos los resultados emitidos en el laboratorio Nancy Flórez García SAS son reportados en unidades convencionales y trazables a unidades del SI



CONCEJO MUNICIPAL
DE VALLEDUPAR

Valledupar, 02 de Diciembre de 2019

Doctor
ADELMAR MONTERO
Asesor Externo
Concejo Municipal
Valledupar – Cesar

R.
2. 12. 2019

ASUNTO: CONCEPTO JURIDICO

Cordial saludo,

Por medio del presente, respetuosamente solicito a usted, concepto jurídico con respecto al caso de la Secretaria General de la Corporación, con la finalidad de tener claridad a su caso, es decir teniendo en cuenta que se encuentra en estado de gravidez y el mismo fue notificado a la mesa directiva del concejo Municipal de Valledupar en su respectivo momento, y se tiene que dejar constancia de lo actuando, para establecer si es viable abrir la convocatoria.

Agradecemos la atención brindada a la presente.

Atentamente,


LUIS EFRAIN CABELLO DONADO.

Presidente del Concejo.

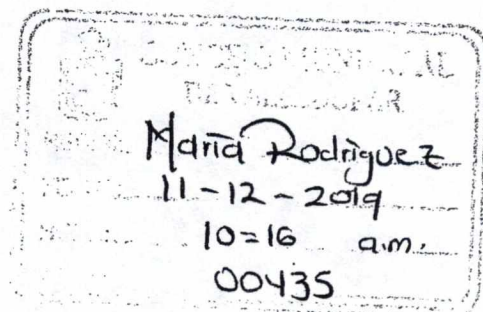
Aldemar Farid Montero Marin

Abogado

Correo Electrónico: sentenciajusta@hotmail.com

1

Valledupar, 11 de Diciembre de 2019



Señores
Mesa Directiva
Honorable Concejales
Concejo Municipal de Valledupar
E. S. D.

Cordial Saludo;

1.- Del Problema Jurídico Planteado.-

Encuentra éste asesor externo que, la consulta elevada se orienta a establecer jurídicamente: cuál debe ser la actuación del Concejo municipal de Valledupar, en relación con la comunicación fechada y radicada por la Secretaria General, mediante la cual le informa a la Corporación su actual estado de embarazo, cuya vinculación legal y reglamentaria se realizó por el periodo fijo de un (1) año.

2.- Consideraciones: Concepto Jurídico.-

2.1.- La Estabilidad Laboral Reforzada de la Mujer Embarazada en "la Sentencia de Unificación": SU – 070 de 2013.-

En la sentencia SU – 070 de 2013, la Corte Constitucional estableció respecto de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, lo siguiente;

"El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo,

Aldemar Farid Montero Marin

Abogado

Correo Electrónico: sentenciajusta@hotmail.com

2

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

Respecto del conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador, el máximo tribunal constitucional providenció;

"El conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido.

El conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo. En este orden de ideas, la notificación directa "es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única". Siguiendo lo anterior, la Corte ha entendido que algunas de las circunstancias en las cuales se entiende que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de una trabajadora, aun cuando no se le hubiese notificado directamente."

Por su parte, en lo que tiene que ver con el alcance de la protección, el mismo tribunal prescribió que;

"Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la

Aldemar Farid Montero Marin

Abogado

Correo Electrónico: sentenciajusta@hotmail.com

3

existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación."

2.2.- La Estabilidad Laboral Reforzada de la Mujer Embarazada en "la Sentencia de Unificación": SU – 075 de 2018.

El 24 de julio de 2018, la Corte Constitucional, al revisar tres expedientes de tutela, reafirmó la importancia de garantizar la estabilidad laboral de las trabajadoras en estado de gestación y durante la lactancia, como medida para evitar la discriminación de las mujeres en el trabajo. En el estudio de los expedientes, la Corte encontró que cuando el empleador no tiene conocimiento sobre el embarazo y el contrato laboral termina, no se puede alegar que existe discriminación y por ende, no se aplica el fuero de maternidad.

En la sentencia de unificación fallada el martes 24 de julio de 2018, la Corte Constitucional consideró que resulta excesivo exigir a los empleadores que reintegren al empleo, paguen la licencia de maternidad y las cotizaciones a la seguridad social de trabajadoras que fueron despedidas sin que se supiera acerca de su embarazo. Por ende, si se imponen tales medidas incluso cuando no existe discriminación contra la trabajadora en razón de su embarazo, se desincentiva la contratación de mujeres y se limita su acceso al mercado laboral.

No obstante, sin perjuicio del carácter vinculante de las reglas fijadas en la sentencia SU – 070 de 2013, en la providencia referida el tribunal constitucional reiteró que para despedir a una trabajadora cuyo embarazo es conocido por el empleador, éste debe acudir al Inspector del Trabajo previamente, so pena de la ineficacia del despido.

Aldemar Farid Montero Marin

Abogado

Correo Electrónico: sentenciajusta@hotmail.com

4

2.3.- La Estabilidad Laboral Reforzada de la Empleado Pública de Periodo Fijo.

La sentencia SU - 070 de 2013 no estableció expresamente un acápite dedicado al alcance de la protección de las empleadas públicas embarazadas que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción de periodo fijo.

Sin embargo, de las reglas fijadas en relación con la mujer embarazada nombrada en provisionalidad que ocupa cargo de carrera, la mujer embarazada nombrada en cargo de libre nombramiento y remoción, y la gestante vinculada mediante la modalidad de contrato de trabajo a término fijo, es posible inferir el alcance de la protección.

En efecto, respecto a la mujer embarazada que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera, la sentencia de la Corte fijó como reglas de aplicación que;

"Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, se aplicarán las siguientes reglas: (i) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñará quien ganó el concurso, debe ser el mismo para el que aplicó. Cuando deba surtirse el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad; (ii) si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia."

Por su parte, respecto de la mujer embarazada que ocupe un cargo de libre nombramiento y remoción, como el ocupado por la Secretaria

Aldemar Farid Montero Marin

Abogado

Correo Electrónico: sentenciajusta@hotmail.com

5

General del Concejo de Valledupar, las reglas de aplicación fijadas por la Corte se circunscriben a;

“Cuando se trata de cargos de libre nombramiento y remoción hay que distinguir dos hipótesis: (i) si el empleador tuvo conocimiento antes de la declaratoria de insubsistencia habría lugar al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, (ii) si el empleador no tuvo conocimiento, se aplicará la protección consistente en el pago de cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad.”

Y en íntima relación sistemática con la regla anterior, respecto de la protección constitucional de la trabajadora vinculada mediante la modalidad de contrato de trabajo a término fijo en el que el empleador conoce el embarazo, la Corte estableció;

“Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones: 1 Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela

Aldemar Farid Montero Marin

Abogado

Correo Electrónico: sentenciajusta@hotmail.com

6

debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T."

2.4.- Conclusiones y Opinión.-

Con fundamento en las orientaciones jurisprudenciales reseñadas en precedencia, esta asesoría externa considera que el Concejo Municipal de Valledupar, tiene el deber de tutelar, amparar, garantizar y salvaguardar la estabilidad laboral reforzada de la secretaria general del Concejo de Valledupar, teniendo en cuenta que la misma ocupa un empleo de libre nombramiento y remoción de periodo fijo e informó oportuna, formal y directamente al Concejo de Valledupar su estado de embarazo, como quiera que esta garantía le asegura una estabilidad a dicha mujer por el simple hecho del embarazo, y la imposibilidad de su despido para descartar que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, y proscribir la discriminación de la mujer en estado de gestación.

Lo anterior, teniendo en cuenta que la Secretaria General se encuentra en situación de estabilidad laboral reforzada por razón o con ocasión al estado de embarazo que consulta y comporta, pues está suficientemente documentado que para el momento en el que expire el término de su relación legal y reglamentaria, el Concejo de Valledupar está suficiente, formal y directamente enterado del estado de embarazo de la misma, y el cargo de Secretario General del Concejo y las funciones permanentes que lo integran y determinan se encuentra previsto en la planta de personal de la corporación, y sus emolumentos en el presupuesto de la entidad.

En palabras concretas, la situación planteada corresponde al estado de amparo lo que la Corte Constitucional procuró establecer con las

Aldemar Farid Montero Marin

Abogado

Correo Electrónico: sentenciajusta@hotmail.com

7

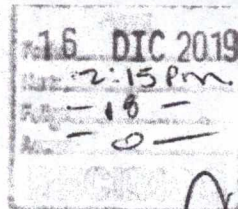
sentencias de unificación aludidas en precedencia, que no es otro que garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada para que ésta no sea despedida por razón o con ocasión al embarazo, claro está, siempre y cuando el garante de la estabilidad laboral reforzada tenga conocimiento del estado de gravidez o de lactancia, y las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral subsistan, como en efecto se evidencia en el caso sometido a nuestra asesoría.

En ese sentido, para proceder a convocar públicamente la provisión de dicho cargo, deberá proceder a solicitar y obtener previamente la autorización del inspector del trabajo, autoridad que, por tratarse de una gestante que ocupa un empleo público por un periodo fijo de la planta de personal del Concejo municipal de Valledupar, deberá a su vez determinar si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral, y en el evento de encontrar la subsistencia del empleo público y las funciones, como seguramente lo encontrará, tutelar el alcance de la protección, esto es, que la relación laboral se extienda, por lo menos, durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores al parto.

Pues bien, así las cosas, dejo rendido en los términos precedentes el concepto jurídico solicitado a esta asesoría externa, según el alcance fijado en el oficio fechado el 2 de diciembre de 2019, y sin perjuicio de la sustentación correspondiente ante los miembros de la Corporación.

De ustedes, atentamente;

Aldemar Farid Montero Marin
Asesor Jurídico Externo
Concejo Municipal de Valledupar



Valledupar, 16 de diciembre de 2019

Doctor
DELWIN GEOVANNY JIMENEZ BOHORQUEZ
Director Territorial Del Ministerio De Trabajo – Cesar.
Inspector Del Trabajo
Valledupar

REF: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA ACTUACION ADMINISTRATIVA EN UN CARGO DE PERIODO O TERMINO FIJO, DESEMPEÑADO POR FUNCIONARIA EN ESTADO DE EMBARAZO.

Consistentes con lo dispuesto en el artículo 240 del Código sustantivo del trabajo, solicitamos de manera respetuosa su concurso en lo pertinente para adelantar los trámites constitucional y legalmente establecidos para el proceso de selección del secretario(a) general del concejo Municipal de Valledupar para el periodo 2020; lo anterior teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Tal como consta en el Acta No 003 del 10 de enero de 2019 fue elegida como Secretaria General del concejo Municipal la doctora MAIRY HERNANDEZ GUZMAN, identificada con la C.C. 1.064.796.663, para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2019. (Se anexa, 12 folios).
2. Que mediante oficio de fecha 26 de agosto de 2019, la doctora MAIRY HERNANDEZ GUZMAN, informó quien fungía como Presidente de la corporación para la época, sobre su estado de gravidez, soportado con el dictamen médico probatorio. (Se anexa, tres folios)
3. Que conforme al artículo 37 de la Ley 136 de 1994, los Concejos Municipales elegirán un Secretario para un periodo de un año, reelegible a criterio de la Corporación (...)

Concordante con la norma descrita el Reglamento interno del Concejo Municipal de Valledupar establece en su artículo 40: El Secretario General será elegido por el Concejo Municipal previa convocatoria pública, para un periodo de un (1) año, reelegible a criterio de la Corporación.

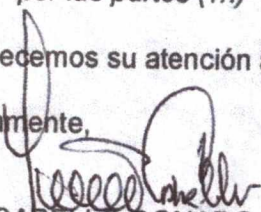
4. En la actualidad la empleada se encuentra en su proceso de gestación el cual trasciende la vigencia de su elección, que como ya dijimos tiene como fecha límite el 31 de diciembre de 2019.

5. *Que de acuerdo a las disposiciones constitucionales y legales en especial el acto legislativo 02 de 2015 que en su artículo segundo modificó el artículo 126 de la Constitución Política, estableciendo en su inciso cuarto: " Salvo los concursos regulados por la ley, la elección de servidores públicos atribuida a corporaciones públicas deberá estar precedida de una convocatoria pública reglada por la ley, en la que se fijen requisitos y procedimientos que garanticen los principios de publicidad, transparencia, participación ciudadana, equidad de género y criterios de mérito para su selección."*
6. Que la modificación constitucional contenida en el acto legislativo 02 de 2015 exige la realización de una convocatoria pública como un proceso de selección que consulte los principios de publicidad, transparencia, participación ciudadana, equidad de género y criterios de mérito para su selección."
7. Que conforme a la norma en cita le corresponde al Concejo Municipal adelantar cada año una convocatoria pública para elección del Secretario del Concejo Municipal, por lo cual ante el inminente vencimiento del periodo para el cual fue elegida la Secretaria actual se requiere cumplir con la exigencia legal de acudir ante el inspector de trabajo para que determine la autorización de que trata el artículo 240 del Código sustantivo de trabajo, a fin de precisar la viabilidad de adelantar los trámites correspondientes al proceso de selección tendiente a la provisión del empleo, considerando el estado de la funcionaria, ad portas de la terminación del periodo para el cual fue elegida.

El "Artículo 240, del Código Sustantivo del Trabajo, dispone: *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 de trabajo, o del Alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumera 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 (...)"*

Agradecemos su atención a la presente solicitud.

Atentamente,


LUIS CABELLO DONADO
Presidente.