

<http://saia.pereira.gov.co>

Pereira, 04 de enero de 2016.

ALCALDIA DE PEREIRA
Radicación No: **59-2016**
Fecha: 04/01/2016-11:26:32
Recibido por: JOSE OLIVER BUITRAGO
Destino: Secretaria Juridica

DOCTORA.

LILIANA GIRALDO GOMEZ

Secretaria Juridica

ALCERIA DE PEREIRA.

Ciudad.

ASUNTO. DERECHO DE PETICIÓN.

Según respuesta emitida por el jurídico, Doctor **ANTONIO GRAJALES RIOS**, el 28 de noviembre de 2015, donde afirma que como mujer gestante de 33 semanas gozo del **DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA**- es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad de contrato.

Teniendo en cuenta que durante el año 2015 preste mis servicios como profesional en la **SECRETARIA MUNICIPAL DE RECREACION Y DEPORTES**, en la estrategia **COMUNIDADES ACTIVAS Y SALUDABLES**, como **COGESTORA DE DESARROLLO DRAEF**, en las comunas Rio Otún y Centro, con número de contrato 4674 del 13 de octubre de 2015 y que finalizó el 28 de diciembre del año mencionado.

Solicito se me renueve el contrato de prestación de servicios lo más pronto posible, por el derecho al que me otorga la ley según lo anterior.

Para cualquier información comunicarse al cel. **3207365885** o enviar respuesta al domicilio Alcázar de Maraya calle 46 # 11-20 apto 203, en la ciudad de Pereira, o al correo angelita850314@hotmail.com.

Atentamente,


ANGELA VIVIANA MESA

Cc 42162631

Especialista en Gerencia del Deporte y la Recreación.

Anexo prueba de embarazo y respuesta oficio del jurídico.

25 de noviembre de 2015

CELSO OMAR PARRA SIERRA
Secretario de Recreación y Deportes

No. 21151

Asunto: Respondiendo a: Asunto: Remisión oficio para su Concepto Jurídico . Radicado No.19144

Cordial saludo,

Las madres gestantes y los tres meses siguientes al parto, gozan de una especial protección la cual genera para ellas una garantía denominada estabilidad laboral reforzada, que impide que sean despedidas o terminado su contrato laboral, o que no sea renovado por causa o con ocasión del embarazo o durante el descanso durante los tres meses siguientes al parto.

En opinión de la Corte constitucional de Colombia, la estabilidad laboral reforzada de que gozan las mujeres en estado de embarazo aplica también para aquellas mujeres que están vinculadas mediante contrato de prestación de servicios. En reciente sentencia la Corte Constitucional unifico criterios sobre este tema, con conceptos como el siguiente:

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato

Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros. En aquellos eventos de los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gestación se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N).

REGLAS SOBRE EL ALCANCE DE LA PROTECCION REFORZADA A LA MATERNIDAD Y A LA LACTANCIA EN EL AMBITO DEL TRABAJO-Alcance distinto según la modalidad del contrato y según el empleador haya conocido o no del embarazo al momento del despido

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 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 siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la



EXAMENES VARIOS

| | |
|---------|-----------------------------|
| FECHA: | JUNIO 26 2015 |
| NOMBRE: | ANGELA VIVIANA MESA SALGADO |

CC: 42.162631

EXAMEN SOLICITADO: TEST DE EMBARAZO

RESULTADO: POSITIVO

LABORATORIO CLINICO
DarSalud
Luz Marina Corvo González
Barranquilla - C.R. No. 31292


FIRMA



ALCALDÍA DE PEREIRA

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.

De las anteriores disposiciones se infiere que existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no solo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres.

Ahora bien, cuando ha expirado el tiempo pactado dentro del contrato de prestación de servicios y la contratista manifiesta en cualquier momento y por cualquier medio su condición de madre gestante, la Entidad debe dar aplicación al principio de estabilidad laboral reforzada y proceder a la renovación del contrato.

La jurisprudencia constitucional precisó que la estabilidad laboral reforzada se predica para todos los contratos sin importar su naturaleza o si el empleador o contratante es del sector público o privado. Resulta procedente la aplicación de las medidas propias de estabilidad en relaciones laborales a modalidades de servicios sustentadas en relaciones contractuales distintas al contrato de trabajo. Y la manifestación práctica de esta lógica es la renovación del contrato de prestación de servicios como medida de protección principal.

Atentamente,

EMILIO ANTONIO GRAJALES RÍOS
Secretario Jurídico

ZERO PAPEL

Proyectó y Elaboró: Elio Faber Londoño Toro



| | | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|----|
| Clasificación | Petición ó Tutela | | |
| Fecha de radicación: | 04 de enero de 2016 | Número de radicado: | 59 |
| Tipo de documento: | Carta | Fecha de oficio entrante: | |
| Número de oficio entrante: | | | |
| Persona natural o jurídica: | ANGELA VIVIANA MESA SALGADO | | |
| Descripción o asunto: | DERECHO DE PETICION | Tiempo de respuesta (dias): | |
| Anexos físicos: | | Descripción de anexos físicos: | 2 |
| Anexos digitales: | | | |
| Destino: | GLORIA STELLA LONDOÑO - Contratista | Copia a: | - |

