



Ministerio de Comunicaciones  
República de Colombia

# PLAN DE PROTECCIÓN SOCIAL

## [ANEXO No. 02]

CONFIDENCIAL

DOCUMENTO EJECUTIVO SOBRE LA APLICACIÓN DEL RETÉN SOCIAL  
EN TELECOM, EN VIRTUD DE LO DISPUESTO EN LA LEY 790 DE 2002.

Copia Departamento Nacional de Planeación –  
Programa de Renovación de la Administración  
Pública

Bogotá, 26 de mayo, 2003

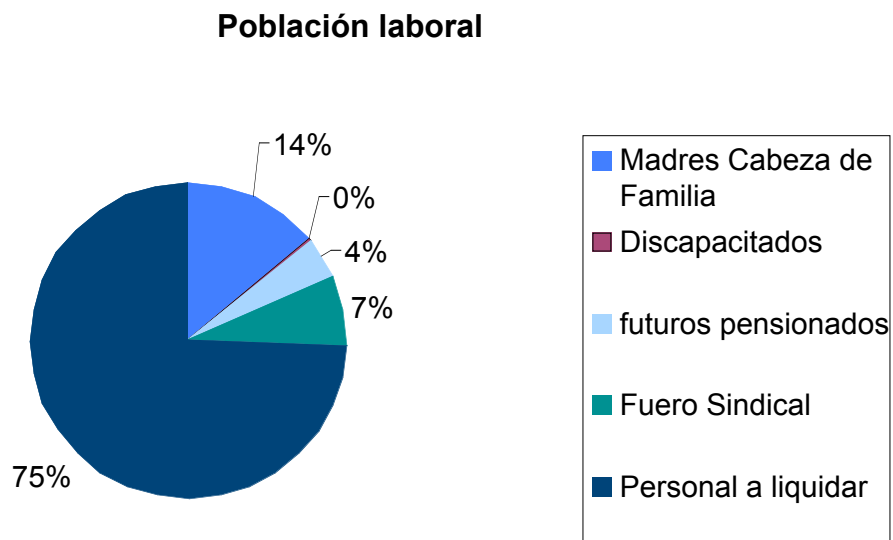
<u>1.- PANORAMA LABORAL</u> .....	3
<u>2.- TRABAJADORES OFICIALES A DESVINCULAR</u> .....	5
<u>2.2.- TERMINACIÓN SIN JUSTA CAUSA</u> .....	6
<u>3.- RÉGIMEN DE TELECOM</u> .....	6
<u>4.2.- UNIDAD DE PROTECCIÓN SOCIAL</u> .....	10
<u>4.2.1.- OBJETIVOS GENERALES DE LA UNIDAD DE PROTECCIÓN SOCIAL</u> .....	11
<u>4.2.2.- ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE PROTECCIÓN SOCIAL</u> .....	11
<u>4.2.3.- COMITÉ DE COORDINACIÓN DE LA UNIDAD DE PROTECCIÓN SOCIAL</u> .....	11
<u>4.3.- OTRAS CATEGORÍAS</u> .....	12
<u>4.3.1.- MUJERES EMBARAZADAS</u> .....	12
<u>5.- APLICACIÓN DEL RETEN SOCIAL EN LAS TELEASOCIADAS</u> .....	15

**1.- PANORAMA LABORAL**

Entre Telecom y sus Telesociadas, 6.499 personas se encuentran vinculadas a la planta. De éstas, 4.848 personas corresponden a Telecom<sup>1</sup> y 1.651 a sus Telesociadas. Adicionalmente se encuentran en la actualidad, alrededor de 3.500 personas contratadas a través de servicios temporales.

Teniendo en cuenta que el Plan de Protección Social diseñado por el gobierno se aplica respecto a personas que tengan la condición de servidores públicos, como se explicará en el presente documento, dicho plan solamente es aplicable a Telecom y no así a sus Telesociadas. Lo anterior determina el alcance del siguiente análisis:

De conformidad con las categorías establecidas por la Ley 790/02 y los Decretos 717/99 y 190/03, la población laboral de Telecom se encuentra distribuida de la siguiente manera:



Madres Cabeza de Familia	Discapacitados	futuros pensionados	Fuero Sindical	Personal a liquidar	Total
678	11	202	345	3612	4848

Por lo tanto, la consecuencia directa de la liquidación, será la supresión de 3612 plazas y el mantenimiento de 891 personas beneficiarias del retén social y 345 aforados sindicales.

<sup>1</sup> De 8.772 plazas aprobadas

No obstante, por tratarse de un proceso de liquidación, en el cual dada la confidencialidad del mismo no ha sido posible la vinculación de beneficiarios del retén social a través de un proceso de inscripción, debe indicarse que las cifras, sobre todo respecto a las madres cabezas de familia, podrían variar levemente con posterioridad a la liquidación como producto de un proceso de depuración más amplio. Sin embargo, es de señalarse que dichos listados han sido elaborados con base en la información registrada en las EPS y Cajas de Compensación lo cual les da un alto grado de confiabilidad.

Con relación al listado de futuros pensionados, las listas han sido elaboradas incluyendo a las personas que se encuentran a 3 años o menos (contados a partir del 27 de diciembre de 2002) de cumplir los requisitos necesarios para obtener su pensión legal o convencional.

Si bien es cierto los empleados amparados por fuero sindical no hacen parte del llamado retén social fueron incluidos dentro del análisis en cumplimiento de las disposiciones expresas de la Ley 790 que exige el levantamiento previo del fuero sindical para el despido, el cual se estima podría durar alrededor de 1 año y medio, tiempo en el cual éstos continuarán afectos a la prestación del servicio en Telecom en liquidación.

Por otra parte, considerando que el Programa de Protección Social prevé diferentes beneficios en función del tipo de vinculación existente, es relevante mostrar que la población laboral de Telecom se distribuye de la siguiente manera:

---

<b>Trabajadores oficiales</b>	<b>Empleados públicos de libre nombramiento y remoción</b>	<b>Empleados de públicos de carrera</b>
4793	55	0

---

En consecuencia, el Programa de Protección Social previsto dentro del programa de reestructuración del Estado, se limita en el caso de Telecom al programa asistencia psicosocial, autoempleo, capacitación e intermediación laboral para el caso de los trabajadores oficiales, la aplicación del retén social para aquellos trabajadores oficiales pertenecientes a los segmentos de mayor vulnerabilidad, y la iniciación de los procesos de levantamiento de fuero sindical como requisito previo para la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores amparados por el fuero sindical.

Tal como se señaló en el cuadro anterior, no existen empleados de carrera y la totalidad de empleados públicos de Telecom pertenecen a los niveles directivos, por lo tanto, la desvinculación de los mismos no con lleva a ningún tipo de indemnización ni programa adicional.

## 2.- TRABAJADORES OFICIALES A DESVINCULAR

Para efectos de determinar las indemnizaciones a reconocer en favor de éste grupo se hizo el siguiente análisis:

El régimen establecido por el estatuto de los trabajadores oficiales y los empleados públicos prevé las siguientes posibilidades:

### 2.1.- TERMINACIÓN JUSTA CAUSA

La terminación de los contratos de trabajo se rige por diferentes tipos de causas, las cuales conllevan efectos jurídicos distintos.

1. **Justas causas sin previo aviso (Art. 49 DR 2147/45):** Producen la terminación del contrato de trabajo sin lugar a indemnización legal como es el caso del incumplimiento grave de las obligaciones propias del contrato de trabajo o el fraude.
2. **Justas causas con previo aviso (Art. 50 DR 2147/45):** requieren un preaviso al empleado de al menos el establecido para el pago de los salarios, lo cual equivale a 15 días corrientes para el caso de Telecom o el Pago de una indemnización equivalente a 1 mes de salario sin perjuicio de los derechos emanados de los contratos a término definido.
3. **Causas legales en estricto sentido:** éste tipo de causas se encuentran contempladas en el Decreto reglamentario 2127/45 art. 47, el cual establece lo siguiente:
  1. Expiración del plazo pactado o presuntivo
  2. Realización de la obra o labor contratada
  3. Ejecución del trabajo transitorio
  4. Mutuo consentimiento
  5. Muerte del asalariado
  6. Liquidación definitiva de la empresa
  7. Decisión unilateral una vez configurada una justa causa o en el caso de las cláusulas de reserva
  8. Sentencia de autoridad competente

En cuanto a la causal específica de terminación del contrato de trabajo por “liquidación definitiva de la empresa” es de señalar que la legislación prevé el cumplimiento alternativo de alguno de los siguientes requisitos:

1. Plazo: el cual consiste en dar un preaviso al empleado de al menos 1 mes o;
2. Pagar una suma equivalente a 1 mes de salario sin perjuicio de los derechos emanados de los contratos a término definido.

## 2.2.- TERMINACIÓN SIN JUSTA CAUSA

A fin de determinar las fechas de terminación de los contratos y consecuente indemnización, la legislación prevé la existencia de un plazo presuntivo, al respecto, el artículo 40 del decreto 2127/45 señala que para los contratos a término indefinido, el plazo del contrato se entenderá pactado por seis meses prorrogables consecutivamente.

Ahora bien, para los casos de terminación del contrato de trabajo sin justa causa, la indemnización de perjuicios establecida por el Art. 51 del decreto 2127/45 corresponde al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

## 3.- RÉGIMEN DE TELECOM

La Convención Colectiva suscrita entre Telecom y el sindicato el 18 de febrero de 1994, la cual se aplica por extensión a los trabajadores no sindicalizados establece una excepción al régimen general de los trabajadores oficiales en sus artículos 4 y 5.

Al respecto, se establece una cláusula de estabilidad para los trabajadores oficiales vinculados antes del 31 de diciembre de 1992 que impide las terminaciones de los contratos de trabajo toda vez que no se configure una justa causa.

Por otra parte, el artículo 5 crea una protección especial en favor de los trabajadores vinculados a partir del 1 de enero de 1993 que inhabilita la aplicación de los plazos presuntivos para las terminaciones sin justa causa, las cláusulas de reservas y crea tablas de indemnización especiales para todos los casos en que la terminación de los contratos de trabajo obedezca a una **decisión unilateral de la empresa** o en el evento que de que no se comprobare dentro del proceso judicial la ocurrencia de la justa causa invocada.

Ahora bien, de lo anterior se estima que si bien es cierto, los trabajadores vinculados con posterioridad al 1 de enero de 1993 podían ser despedidos sin justa causa, toda terminación del contrato por decisión unilateral del empleador o incluso por justa causa luego de previa decisión judicial que desestimara la misma, no se encontraba sujeta a las cláusulas de reserva y en caso de liquidación se regía por una tabla de indemnización propia.

La tabla a aplicar en el caso de las indemnizaciones era la siguiente:

1. 45 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor a un año
2. 15 días adicionales por año para los trabajadores con una antigüedad entre 1- 5 años
3. 20 días adicionales por año para los trabajadores con una antigüedad entre 5 – 10 años
4. 40 días adicionales por año para los trabajadores con una antigüedad mayor a 10 años

Posteriormente, este régimen fue sustituido por el art. 13 de la convención suscrita el 13 de agosto de 1996, el cual concibe una cláusula de estabilidad laboral absoluta salvo casos de despido con justa causa razón por la cual se derogó expresamente el artículo 5 de la anterior convención.

Ahora bien, considerando que la liquidación es una causa legal, no se encuentra sujeta a la cláusula de estabilidad del artículo 13 dado a que obedece a razones de orden público y por tanto no admite pacto en contrario.

En consecuencia, la derogación hecha sobre el artículo 5 de la Convención de 1994, el cual sin sobrepasar las posibilidades legales que impone el orden público, establece una indemnización de perjuicios a favor de los trabajadores en caso de terminaciones unilaterales, tan solo tiene un efecto parcial, habida cuenta que si bien es cierto se prohíben los despidos sin justa causa, los casos de terminaciones unilaterales del empleador por causas no imputables a él como es el caso de la liquidación, son posibles y por tanto continúan rigiéndose por la tabla de indemnizaciones de la convención.

En otros términos, considerando que el artículo 13 de la convención de 1996- 1998 quiso derogar la disposición del artículo 5 de la convención de 1994 al establecer una estabilidad absoluta, la cual, encuentra su excepción en las causas antes anotadas, debe considerarse en aplicación de los principios de favorabilidad en la interpretación de las materias laborales, que el artículo 5 antes suscrito continúa vigente para los casos de liquidación por tratarse de un derecho que no fue suplido ni mejorada por el artículo 13 de la citada convención.

En consecuencia la indemnización que deberán recibir los trabajadores de Telecom, deberá sujetarse a la tabla de indemnizaciones fijada por la convención y no al mes de salario fijado por el art. 44 parágrafo 3 del Decreto 2127/45 para los casos de liquidación.

Por otra parte, teniendo en cuenta que la estabilidad laboral establecida en la convención no cuenta con un carácter absoluto pues encuentra su excepción en las llamadas causas legales y por ello no ampara los casos de liquidación, el artículo 4 de la convención de 1994 debe aplicarse extensivamente a aquellos trabajadores vinculados con anterioridad al 1 de enero de 1993 en aplicación del principio de favorabilidad y de igualdad, toda vez que no sería razonable indemnizar de acuerdo a la tabla convencional, a los trabajadores vinculados con posterioridad al 31 de enero de 1993 mientras que para los trabajadores de mayor antigüedad se otorga una protección menor, no obstante haberse plasmado una regla diametralmente opuesta en la convención en el sentido de otorgar una protección mayor a los trabajadores más antiguos.

Adicionalmente a la interpretación convencional, es de señalar que dicho mecanismo ya ha sido aplicado con éxito en casos similares como es el de la caja agraria, en el cual se optó por aplicar las tablas convencionales establecidas para el despido sin justa causa y se obtuvieron resultados judiciales exitosos para la Caja Agraria dentro de los cuales se destaca un porcentaje de favorabilidad equivalente al 99% en las sentencias de tutelas.

El criterio fundamental expuesto en las decisiones judiciales fue el hecho de que con la aplicación de indemnizaciones de este tipo quedaron remediados los posibles perjuicios sufridos por los trabajadores, lo cual impedía la interposición de las tutelas por inexistencia de perjuicio irremediable.

Finalmente, además del papel fundamental que juegan las indemnizaciones en el aseguramiento jurídico del proceso de liquidación, no debe olvidarse que en materia de estrategia complementaria al plan de continuidad del negocio, la adecuada indemnización de los trabajadores limitará el riesgo de posibles alteraciones del orden público al dotar de legitimidad al proceso, permitiendo nacer a la nueva compañía en las mejores condiciones de estabilidad posibles.

Según las estimaciones efectuadas, la indemnización promedio recibida por trabajador equivaldrá a \$49.107.234, lo cual garantizará el mínimo vital de las personas retiradas del servicio por un período de tiempo razonable.

#### **4.- EMPLEADO BENEFICIARIOS DEL RETÉN SOCIAL (MADRE CABEZA DE FAMILIA, LIMITADOS Y PERSONAL PRÓXIMO A OBTENERLA PENSIÓN DE VEJEZ)**

El marco general de aplicación del retén social se sujetará a los siguientes principios:

- Solo rige para Telecom pues el plan ha sido diseñado para servidores públicos y las teasociadas son E.S.P. con empleados de régimen privado.
- Por tratarse de un derecho adquirido que se fundamenta en la prohibición del retiro del servicio:
  - No es negociable
  - No es sustituible por indemnizaciones
- Los beneficiarios del retén social continuarán prestando los servicios derivados de su contrato de trabajo en Telecom en liquidación hasta el 31 de enero de 2003.
- El retiro anticipado de los beneficiarios solo puede producirse por una de las siguientes causas:
  - Renuncia expresa del beneficiario
  - Pérdida de su calidad de beneficiario como sería el caso de la Pensión o la obtención de un trabajo por parte del cónyuge.
- Al final del plazo del retén social, los beneficiarios deberán ser indemnizados de acuerdo a la tabla convencional.

Para efectos de depurar a cabalidad la población beneficiaria del retén social se agotarán las siguientes actividades:

- Determinación listados previos de beneficiarios
- Publicación de listados
- Envío de comunicaciones a beneficiarios vía correo certificado
- Apertura de inscripciones de beneficiarios



**4.1.- CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA DEL RETÉN SOCIAL**

- Alta dispersión geográfica en las capitales de departamento (78% de los beneficiarios del retén social)
- Alta concentración de beneficiarios en Cundinamarca (26% de los beneficiarios del retén social)
- Alto número de madres cabeza de familia (55% de los beneficiarios del retén social)
- Alta concentración de cargos operativos (en especial telefonistas, técnicos y operadoras de telecomunicaciones)

Dispersión geográfica

Departamento	No Personas	Porcentaje
CUNDINAMARCA*	325	26,04%
ANTIOQUIA	48	3,85%
ARAUCA	15	1,20%
ATLANTICO	23	1,84%
BOLIVAR	39	3,13%
BOYACA	72	5,77%
CALDAS	43	3,45%
CAQUETA	12	0,96%
CASANARE	24	1,92%
CAUCA	34	2,72%
CESAR	24	1,92%
CHOCO	22	1,76%
CORDOBA	46	3,69%
GUAJIRA	22	1,76%
HUILA	18	1,44%
MAGDALENA	26	2,08%
META	22	1,76%
NARIÑO	28	2,24%
NORTE SANTANDER	63	5,05%
PUTUMAYO	16	1,28%
QUINDIO	15	1,20%
RISARALDA	41	3,29%
SAN ANDRES	9	0,72%
SANTANDER	69	5,53%
SUCRE	24	1,92%
TOLIMA	58	4,65%
VALLE	110	8,81%
<b>TOTAL</b>	<b>1248</b>	∑

\* Incluye Administración Central y Capitel

Dispersión por labores

<b>Nombre Cargo</b>	<b>No personas</b>	<b>%</b>
ANALISTA DE SISTEMAS	23	1,84
ASISTENTE	2	0,16
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	<b>445</b>	<b>35,66</b>
AUXILIAR TÉCNICO	39	3,13
AUXILIAR TELECOMUNICACIONES	28	2,24
AYUDANTE DE SERV. GRALES	23	1,84
CHOFER MECANICO	4	0,32
DIRECTOR GRADO 07	1	0,08
GERENTE GRADO 03	1	0,08
GERENTE GRADO 04	1	0,08
GUARDALINEAS	3	0,24
JEFE DIVISIÓN	4	0,32
JEFE GRUPO I	5	0,40
JEFE GRUPO III	4	0,32
JEFE GRUPO IV	1	0,08
JEFE OFICINA I	28	2,24
JEFE OFICINA II	13	1,04
JEFE OFICINA III	11	0,88
JEFE OFICINA IV	1	0,08
OBRERO CUADRILLA	1	0,08
OFICINISTA I	5	0,40
<b>OPERADOR SERV. TELECOMUNICACIONES</b>	<b>121</b>	<b>9,70</b>
PROFESIONAL II	33	2,64
PROFESIONAL III	42	3,37
PROFESIONAL IV	63	5,05
PROFESIONAL V	30	2,40
SUPERVISOR CUADRILLA	1	0,08
<b>TÉCNICO</b>	<b>113</b>	<b>9,05</b>
TELEFONISTA INTERNACIONAL	23	1,84
<b>TELEFONISTA NACIONAL</b>	<b>179</b>	<b>14,34</b>
TOTAL	1248	100,00

#### 4.2.- UNIDAD DE PROTECCIÓN SOCIAL

El programa de Protección Social deberá ser adelantado por Telecom en liquidación bajo la responsabilidad directa del liquidador quien para efectos de desarrollarlo creará la unidad de Protección social conformada por 2 empleados del retén social y 2 miembros de las directivas de la liquidación.

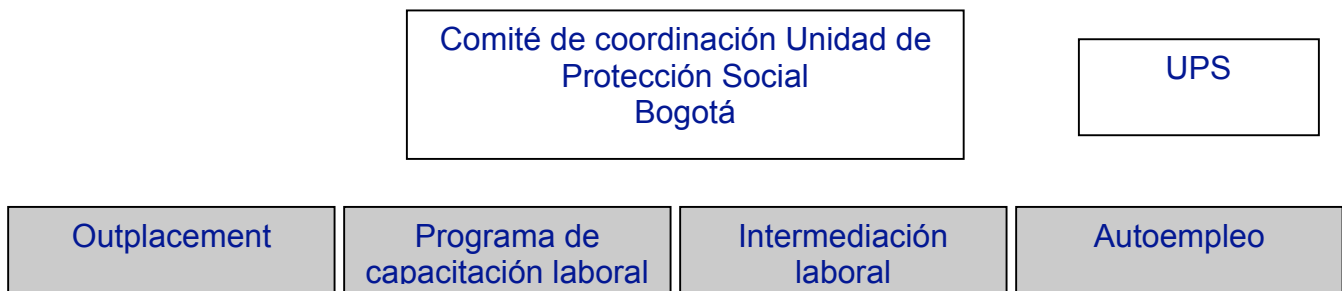
Adicionalmente se conformará una unidad de protección social de apoyo con sede en Bogotá como centro de coordinación.

La prestación directa de los servicios se coordinará a través de alianzas estratégicas con los demás programas del gobierno nacional, con los proveedores de servicios de personal quienes podrán servir como bolsas de empleo y canalizar adecuadamente las hojas de vida del personal desvinculado así como con los consultores expertos en outplacement.

#### 4.2.1.-OBJETIVOS GENERALES DE LA UNIDAD DE PROTECCIÓN SOCIAL

- Velar por la adecuada ejecución del programa de Protección social
- Diseñar el programa de evaluación de competencias
- Divulgación beneficios
- Velar por la transparencia del proceso y el acceso al programa
- Atender las inscripciones de beneficiarios
- Atención público
- Preparación y presentación informes
- Actualización y remisión de datos a la unidad de seguimiento del PPS

#### 4.2.2.-ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE PROTECCIÓN SOCIAL



#### 4.2.3.-COMITÉ DE COORDINACIÓN DE LA UNIDAD DE PROTECCIÓN SOCIAL

El comité de coordinación de la Unidad de Protección Social tendrá entre otras las siguientes funciones:

- Creación y coordinación de alianzas
- Presentación de informes
- Elaboración de listados iniciales con base en la información registrada en las afiliaciones a EPS y Cajas de Compensación Familiar
- Cruce de listados con el registro único de aportantes
- Publicación de listados
- Envío de correspondencia a posibles beneficiarios
- Elaboración de formularios de inscripción de beneficiarios del retén social
- Presentación de listados de beneficiarios a la Unidad de protección social
- Control mensual de beneficiarios

La manera como se articulará la adecuada ejecución de los programas es la siguiente:

Programa	Ejecución	Actividades
Outplacement	Outsourcing	Asistencia psicosocial en la desvinculación
Recalificación o capacitación	Sena y Programas de la Presidencia de la República	Programa de recalificación <ul style="list-style-type: none"> <li>• Telefonistas</li> <li>• Técnicos</li> <li>• Auxiliares administrativos</li> </ul>
Intermediación laboral	Alianzas empresas temporales y de servicios, bolsas de empleo	Ingreso de hojas de vida a las bases de datos Evaluación competencias
Autoempleo	Programas de la presidencia de la república, organizaciones no gubernamentales	Orientación y asesoría en el diseño del proyecto Asesoría sobre los diferentes programas gubernamentales que apoyan éstas iniciativas Asesoría en la solicitud de créditos Seguimiento al proyecto
Servicios	Comité de coordinación de la Unidad de Protección Social	Línea telefónica de atención, correo electrónico específico y computadores a disposición de los usuarios para efecto de la elaboración de curriculums consultas de bases de datos de empleo etc.

#### 4.3.- OTRAS CATEGORÍAS

##### 4.3.1.-MUJERES EMBARAZADAS

En la actualidad existen 15 mujeres embarazadas en Telecom, algunas de ellas se encuentran protegidas previamente por pertenecer a una de las categorías beneficiarias del retén social.

Si bien es cierto el número es mínimo y el programa de protección social del estado no hace referencia expresa a las mujeres embarazadas, dada la sesibilidad del tema y su expresa consagración constitucional a través del Art. 43 según el cual:

“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación durante el Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.  
 El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Al respecto la Corte Constitucional en su sentencia SU 879/00 se pronunció respecto a los requisitos del fuero de maternidad así:

- Epoca: durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes. (239 C.S.T.)
- Conocimiento del Estado de embarazo por parte del empleador
- Que el despido sea una consecuencia del embarazo (conformidad con el convenio 103 de la OIT
- Que el despido amenace el mínimo vital del que está por nacer.

### **Autorización**

Habida cuenta de la existencia de una presunción de despido es necesario solicitar una autorización para los casos que no se encuentran protegidos por el fuero so pena de ser condenado a la indemnización equivalente a 60 días de salario.

### **Indemnización**

En adición a las indemnizaciones legales a que haya lugar, existe la obligación de reconocer la licencia de maternidad por tratarse de un derecho adquirido (Ley 50/90 Art. 34: 12 semanas de salario)

En adición a los criterios antes señalados la Corte Constitucional en la Sentencia C-199/99 a propósito de la terminación de los contratos de trabajo de empleadas oficiales de carrera estableció los siguientes principios:

La "indemnización básica" debe incorporar, adicionalmente, la respectiva compensación por los salarios dejados de percibir en el interregno entre el retiro y la fecha del parto, lo mismo que una adecuada compensación que permita a la mujer embarazada recibir la atención médica necesaria.

En realidad, la finalidad de protección se explica en la medida en que es un medio para neutralizar la discriminación como para ofrecer a la mujer embarazada prestaciones que son indispensables para subvenir a sus necesidades materiales

La "indemnización básica" debe comprender, adicionalmente:

- La respectiva compensación por los salarios dejados de percibir entre la fecha del retiro del servicio y la verificación del parto.
- El pago mensual, a la correspondiente entidad promotora de salud, de la parte de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud que corresponde a la entidad pública en los términos de la ley, durante toda la etapa de gestación y los tres meses posteriores al parto.

### **La terminación del contrato de trabajo como consecuencia de la liquidación de la Empresa**

A propósito de la liquidación de la Caja agraria (extractos T1366/2000), la Corte Constitucional estableció que dado que la causa de la terminación no fue la maternidad, el inciso 3° del artículo 9° del Decreto 1065 de 1999 dispuso que para la referida desvinculación de tales empleadas de la Caja Agraria no procedía agotar ningún procedimiento previo de carácter judicial, administrativo o disciplinario.

Adicionalmente a lo anterior, tal y como fue informado al Despacho del magistrado sustanciador por el gerente liquidador de la Caja Agraria, a las trabajadoras en estado de embarazo o cobijadas por el período de lactancia materna, "además de las indemnizaciones previstas en la Convención colectiva, se les pagaron las prestaciones legales, extralegales e indemnizaciones especiales que para estas situaciones prevén las normas de los trabajadores oficiales, consistente en el pago de la licencia en dinero de la licencia de doce (12) semanas de descanso si la misma no se ha disfrutado y una indemnización especial de sesenta (60) días prevista para cuando el despido se produce dentro de los tres meses subsiguientes al parto, además de que continuaron recibiendo los servicios de las Empresas Promotoras de Salud (EPS) a las cuales se encontraban afiliadas."

#### **Telecom**

En consecuencia en aras de proteger la especial calidad de las mujeres embarazadas para el caso de Telecom., se aplicarán los siguientes principios:

- No aplicabilidad del fuero de maternidad
- Pago indemnización convencional
- Pago de 12 semanas de licencia
- Pago de 60 días de preaviso
- Inclusión de cláusula de no procedibilidad de acciones administrativas o judiciales.

Respecto a las dudas que podrían surgir como consecuencia de una eventual discriminación de las mujeres embarazadas con respecto a los demás beneficiarios del retén social y en especial de las madres cabeza de familia, debe señalarse que no serán retiradas del servicio aquellas mujeres que adicionalmente sean beneficiarias del retén social por ser madres cabeza de familia, en cuanto a las demás, la liquidación se encuentra validada en la medida en que:

- no ha sido contemplada por la ley 790/2002 y sus decretos reglamentarios.
- El despido no ha sido producto de una discriminación en virtud del estado de embarazo y
- La indemnización está garantizando el mínimo vital de la madre en el interregno comprendido entre el embarazo hasta los tres meses posteriores al parto.

#### 5.- APLICACIÓN DEL RETEN SOCIAL EN LAS TELEASOCIADAS

Tal como se señaló anteriormente las teleasociadas no se encuentran cobijadas por el Programa de protección social, en consecuencia la terminación de los contratos de trabajo y la consecuente indemnización se regirá por el Código Sustantivo de Trabajo y las disposiciones convencionales correspondientes las cuales ya han sido previamente estudiadas.

El número de personas a desvincular por teleasociadas es el siguiente:

Teleasociada	No personas
Telecaquetá	59
Telecalarcá	44
Telenariño	105
Telesantarosa	39
Telearmenia	137
Teletolima	112
Telebucaramanga	557
Teletulua	86
Telbuenaventura	51
Telecartagena	287
Telehuila	174
<b>Total</b>	<b>1651</b>