



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

Facatativá, 30 de Mayo de 2023

NOTIFICACIÓN POR AVISO

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011, la Dirección Territorial de Cundinamarca - Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, realiza la siguiente Notificación por Aviso, con el fin de Notificar a:

- **YURI YENIFER QUIÑONES LEITON**

En los terminos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica:	Resolución No.079 de 2023
Fecha del Acto Administrativo:	23 de Enero de 2023
Autoridad que lo Expidió	Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites
Recurso(s) que Procede (n):	Reposición y Apelación
Autoridad ante quien debe interponerse el (los) recurso (s):	Primera Instancia: Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites. Segunda Instancia: Director Territorial
Plazo(s) para interponerlo(s)	10 días siguientes a la Notificación por Aviso

Adjunto se remite copia integra del Acto Administrativo en tres (3) folio (s) de contenido por anverso y reverso.

Cordialmente,

CAROLINA MORENO ZEA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Territorial de Cundinamarca

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Dirección Territorial de
Cundinamarca, Calle 2 No. 1-
52, Facatativa
(57-1)5.186868

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868





MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL CUNDINAMARCA
INSPECCIÓN DE TRABAJO CHIA

RESOLUCION No 079
(23 DE ENERO DE 2023)

"POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CST"

El suscrito Inspector de Trabajo Y Seguridad Social de Soacha adscrito a la Dirección Territorial de Cundinamarca, en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el Artículo 10 de la Resolución 1043 del 29 de marzo de 2022, y con base en los siguientes

Radicado Nro. 05EE2021902517500003236 de fecha 18 de mayo de 2021

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la solicitud de despido en estado de embarazo de la trabajadora **YURI YENIFER QUIÑONES LEITON** identificada con CC 1.143.968.350, domicilio en el Municipio de Chia, Dirección de Notificación en la Carrera 49 B # 55 A - 40, incoada por **ANDRES FELIPE PARADA SIERRA**, en calidad de Representante Legal de **EXALTA SAS**, domicilio en el Municipio de Chia, Dirección de Notificación en KM 2 VIA CHIA COTA VDA CERCA DE PIEDRA SEC. SAN REMITO correo electrónico juridico@exalta.com.co.

II. HECHOS

A continuación, se relacionan los hechos y actuaciones procesales más relevantes durante la etapa de investigación:

Que mediante radicado número 05EE2021902517500003236 de fecha 18 de mayo de 2021, se remite escrito presentado por **ANDRES FELIPE PARADA SIERRA**, en calidad de Representante Legal de **EXALTA SAS**, donde solicita autorización de Despido en Estado de Embarazo de la trabajadora **YURI YENIFER QUIÑONES LEITON**, domicilio en el Municipio de Chia, invocando como causal imposibilidad de continuar en la obra. (Folios 1 al 18).

Que por jurisdicción territorial correspondió adelantar el trámite de esta petición a la Inspección de Trabajo del Municipio de Chia.

Que mediante Auto 590 de fecha 19 de mayo de 2021, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Cundinamarca avoca conocimiento y comisiona al Dr **JAVIER HUMBERTO MOSCOSO MOSCOSO**. (Folio 19)

Que mediante Auto 1157 de fecha 31 de agosto de 2022, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Cundinamarca reasigna el conocimiento al Dr **FELIPE ANDRES BERNAL TOVAR**. (Folio 20)

"POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CST"

Una vez el despacho avoca conocimiento, a través de Auto de fecha 4 de octubre de 2022, la Inspección de Trabajo fija fecha para realización de diligencia de testimonio el día 17 de octubre de 2022 a las 10:00 a.m. con el propósito de escuchar a la trabajadora **YURI YENIFER QUIÑONES LEITON**, para lo cual, mediante oficio de fecha 4 de octubre de 2022 requirió al Representante de **EXALTA SAS**, con el fin de que indicara

1. Certificado de existencia y representación legal actualizado.
2. Dirección física y electrónica de **YURI YENIFER QUIÑONES LEITON**
3. De no existir actualmente una relación laboral remitir copia de la liquidación.
4. Demás pruebas que desee hacer valer.

Que a la fecha no se obtuvo respuesta de la solicitud, y acorde con lo expuesto se colige que al no tener claridad sobre los hechos es imposible realizar la comprobación, tampoco el querellante realizo actividad alguna con el fin de esclarecer los hechos, es así como se escapa de nuestro ámbito para iniciar el respectivo trámite.

III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

El Despacho a la luz de sus funciones y facultades dadas por Ley y teniendo en cuenta las reglas de la sana crítica, procede a efectuar el análisis, valoración y calificación de las pruebas soporte de la decisión que corresponda, las cuales fueron practicadas y recepcionadas de manera legal por el inspector comisionado para tal fin.

En el desarrollo de la preliminar se tuvo en cuenta las aportadas por el solicitante, obrante a folios 1 a 19 entre otros, carta de traslado lugar de trabajo, respuesta derechos de petición, llamados de atención.

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

La Mujer Trabajadora en Estado de Embarazo goza; por mandato Constitucional y Legal; de una Estabilidad Laboral Reforzada, que le impide ser despedida sin autorización del Inspector de Trabajo (Art. 240 C.S.T) autorización que solo puede ser concedida previo análisis de las pruebas recaudadas a fin de determinar si se configura o no una justa causa legal para poder dar por terminado el contrato de trabajo.

Claro es en ese sentido, que conforme al precitado artículo el permiso de que trata el mismo, 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 el artículo 62 y 63.

Adicionalmente por disposición del numeral 1º del Artículo 240 del CST que establece:

"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."

"POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CST"

Y determina la competencia para conocer de estos procedimientos por parte de este Ministerio, así mismo se debe entender que si la trabajadora no reúne estos requisitos (estar en embarazo o en los tres meses posteriores al parto) este Ministerio no tendría la de competencia para seguir conociendo de la solicitud referida.

La protección, está encaminada no solo a asegurar el sustento del binomio madre e hijo, sino además a garantizar su acceso al servicio médico de salud, a la compañía madre – hijo durante la licencia de maternidad y en general a un sano desarrollo del embarazo y de los correctos cuidados del recién nacido.

Para ilustrar al respecto cabe resaltar que el artículo 239 del CSJ subrogado por el art. 35 de la ley 50 de 1990, menciona que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, sino media autorización de la autoridad competente - Inspector de Trabajo-.

En ese mismo sentido, el art. 240 del CST, señala que el permiso para despedir, lo otorga en Inspector de Trabajo y solo se puede conceder **con fundamento en las Justas causas enumeradas en el artículo 62 y 63 de la misma norma.**

La sentencia C-470 de 1999, declaró la exequibilidad del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990,

"...en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts. 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido".

También, se debe acudir al artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, que en su numeral 2 señala:

(...) "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" (...)(Negrillas propias del Despacho)

Uno de los principios que regula la actividad de las partes es el principio de disposición o impulso procesal según el cual, tanto el ejercicio de la acción como el desenvolvimiento de ella a través del proceso, así como los límites de dicha acción y la actividad misma del operador, están en gran medida regulados por la actividad de las partes. De la misma manera como las partes son dueñas de disponer de su propio derecho sustancial, así también disponen, si la ley no establece otra cosa, de la iniciación y desenvolvimiento del proceso.

Ha de tenerse en cuenta, adicionalmente, que el principio del impulso procesal no se aplica solo en el primer momento del proceso, al proponer la demanda en la cual el demandante establece los límites y los elementos de la prestación jurisdiccional requerida.



“POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CST”

Tal principio se extiende a todo lo referente de la instrucción de la causa, ya que las partes, siendo las personas que conocen más a fondo la evolución de los hechos, son las que aportan todo el material con base en el cual el juez formará su convicción y reconocerá o no la existencia o inexistencia de determinado derecho. No obstante, las partes no solo cuentan con este principio para establecer el material documental de prueba, sino que tienen la facultad de solicitar todos los medios de instrucción que determinen convenientes para la demostración de los hechos alegados.

Adicionalmente, en materia probatoria, el sujeto procesal debe observar cierto comportamiento, si quiere conseguir un resultado favorable a sus intereses. Esto es lo que se denomina la carga de la prueba que regula el artículo [167] del C.G. del Proceso., por el cual, la parte que no ejerce una determinada actividad respecto del supuesto de hecho de las normas que invoca, no llega a obtener la finalidad que persigue, esto es, la aplicación del efecto jurídico que ellas consigan.

Si bien es cierto, que el impulso procesal lo puede realizar el juez al decretar pruebas de oficio, el mismo ostenta un carácter excepcional, pues cuando tal funcionario se vale de sus poderes para tomar iniciativas en el proceso, ello le está señalado por la ley como una obligación precisa, no en interés de las partes, sino en interés de la recta administración de justicia, es decir, en orden a una finalidad pública.

Por eso, cuando la ley ha establecido en todo medio probatorio la forma de su solicitud, no le es dado al juez suplir el defecto para ir a escudriñar cuál fue el designio probatorio de la parte, a través de la revisión conjunta de la demanda, la contestación o todo el proceso, porque no es al juez a quien le corresponde fijar el objeto probatorio del medio solicitado, ni determinar las cuestiones concretas para las que se pretende la práctica de una prueba, a riesgo de que el querer de la parte interesada en ella, sea otro.

Solo en el decreto oficioso le es otorgado al juez la posibilidad de concebir la prueba, establecer su finalidad, la elección del medio probatorio y el modo de su práctica, previa la valoración de las pruebas aportadas y practicadas en el proceso, y del establecimiento de los motivos de la necesidad de la misma.

Que de acuerdo con lo anteriormente expuesto y una vez verificado la queja interpuesta, y que a fin de esclarecer los hechos se requirió al quejoso.

Que según la ley 1755 del 2015 en su **Artículo 17. Peticiones incompletas y desistimiento tácito.** **Reza que** "En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes.

A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos, se reactivará el término para resolver la petición.

Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

"POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CST"

Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales".

Acorde con lo expuesto se colige que al no tener claridad sobre los hechos es imposible realizar la comprobación, tampoco el querellante realizo actividad alguna con el fin de ampliar la queja, es así como se escapa de nuestro ámbito para iniciar el respectivo tramite.

Por consiguiente, no queda otro camino jurídico diferente al despacho que resolver el archivo de esta actuación.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR las presentes diligencias adelantadas bajo el radicado número 05EE2021902517500003236 de fecha 18 de mayo de 2021, donde solicita autorización de Despido en Estado de Embarazo de la Señora **YURI YENIFER QUIÑONES LEITON** identificada con CC 1.143.968.350, domicilio en el Municipio de Chia, Dirección de Notificación en la Carrera 49 B # 55 A - 40, incoada por **ANDRES FELIPE PARADA SIERRA**, en calidad de Representante Legal de **EXALTA SAS**, domicilio en el Municipio de Chia, Dirección de Notificación en KM 2 VIA CHIA COTA VDA CERCA DE PIEDRA SEC. SAN REMITO correo electrónico juridico@exalta.com.co, por lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFIQUESE a las partes jurídicamente interesadas advirtiéndoles que contra el Presente acto administrativo, proceden los recursos de REPOSICIÓN ante esta Inspección y el de APELACION ante la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo, interpuestos y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso.

ARTÍCULO TERCERO: LIBRAR las comunicaciones para la Notificación correspondiente de acuerdo con lo señalado en el artículo 66 y ss de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE


FELIPE ANDRES BERNAL TOVAR
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Chia – Cajica – Tabio - Tenjo

