



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION 3795
(6 de octubre de 2022)

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización para la terminación de un contrato a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

EL INSPECTOR DE TRABAJO, DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas mediante el Decreto 4108 de 2011, las Resoluciones 3811 de 2018, 3238 de 2021 y 3455 de 2021, proferidas por el Ministerio del Trabajo, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO**I. ANTECEDENTES**

Que la señora **ANA MARIA JAIMES JARAMILLO**, en su calidad de representante legal para asuntos judiciales y administrativos de la sociedad **CLINICA COLSANITAS S.A**, identificada con Nit 800149384-6, con domicilio en la Calle 100 NO. 11B-67 en la ciudad de Bogotá teléfono 6466060 y correo electrónico wmora@colsanitas.com, mediante radicado bajo el número 14522 del 26 de abril de 2018, presenta petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral de la señora **ZULLY MARCELA BLANCO GIL**, identificada con cedula de ciudadanía 1.030.657.352.

Que mediante **Auto Comisorio No. 1318 del 04 de mayo de 2018**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud al Doctor **FRANZ HENRRY BARBOSA AMAYA** Inspector de Trabajo y seguridad social, adscrito al Grupo de Atención al ciudadano y tramites de Bogotá, para adelantar el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

Que mediante **Auto Comisorio No. 2219 del 8 de agosto de 2022**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora **JULIA CATALINA TAUTIVA GARZÓN** Inspectora de Trabajo y seguridad social, adscrita al Grupo de Atención al ciudadano y tramites de Bogotá, para continuar con el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como tomar la decisión.

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo¹, se asignó al Ministerio de Trabajo la calidad de autoridad de vigilancia y control en lo referente al cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

Que aunado a lo expuesto, la Ley 1468 del 30 de junio de 2011², que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de despido de la trabajadora, dentro del periodo del embarazo o lactancia sin autorización de las autoridades del trabajo, con el lleno de los requisitos que exige la citada autorización.

Mediante la Resolución 2143 de 2014³, del Ministerio de Trabajo, en uso de sus facultades legales, confirió a los Inspectores de Trabajo la facultad de decidir las solicitudes que se presenten sobre despido de trabajadora en estado de embarazo.

Ley No.1822 del 4 de enero de 2017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".

Ley 962 de 2005⁴, artículo 15 de la que al tenor reza: "Los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional que conozcan de peticiones, quejas, o reclamos, deberán respetar estrictamente el orden de su presentación (...)".

Que mediante auto 2338 del 25 de agosto de 2022, el suscrito inspector avoca conocimiento y lo comunica al empleador mediante radicado 08SE2022721100000016201 del 25 de agosto de 2022, donde le solicita se informe si la señora **ZULLY MARCELA BLANCO GIL**, identificada con cedula de ciudadanía 1.030.657.352, todavía tiene vínculo laboral con la empresa, esto se hizo a través de la empresa de correo 4-72 y por correo electrónico.

II. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Se fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

(...)ANA MARIA JAIMES JARAMILLO, identificada con la cédula de ciudadanía número 52.809.772 expedida en la ciudad de Bogotá D.C., actuando en mi condición de Representante Legal para Asuntos Judiciales y Administrativos de la sociedad Clínica Colsanitas S.A. con NIT. 800.149.3846, según Certificado de Existencia y Representación Legal proferido por la Cámara de Comercio de Bogotá D.C. y que se adjunta a esta solicitud, por medio del presente escrito, de manera respetuosa y de conformidad con lo señalado en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo de Trabajo, radico ante el Ministerio del Trabajo solicitud de autorización para la terminación del contrato de trabajo con justa causa de la señora Zully Marcela Blanco Gil identificada con la cédula de ciudadanía número 1'030.657.352, teniendo en cuenta lo manifestado a continuación: **NOTA ACLARATORIA PREVIA.** La presente solicitud, se realiza de conformidad con los artículos 162 y 167 de la Ley 1437 de 2011.A. **DESIGNACIÓN DE LAS PARTES Y SUS REPRESENTANTES.SOLICITANTE Y EMPLEADOR:CLÍNICA COLSANITAS S.A. NIT. 800.149.384-6**

² Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

Modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente: "Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas 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. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud".

Modificado, Ley 1822 de 2017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones", Artículo 1º El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: "(...) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia".

³ Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30, Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo. Derogada por Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, que al tenor cita en el artículo segundo, párrafo primero: "2. Adelantar los trámites relativos a autorizaciones, aprobaciones, registros, depósitos y expedición de certificaciones de los asuntos que concierne, excepto lo establecido en el numeral 20 del artículo primero de la presente resolución."

⁴ Ley 962 de 2005, artículo 15. DERECHO DE TURNO. <Ver Notas de Vigencia> Los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional que conozcan de peticiones, quejas, o reclamos, deberán respetar estrictamente el orden de su presentación, dentro de los criterios señalados en el reglamento del derecho de petición de que trata el artículo 32 del Código Contencioso Administrativo, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal. Los procedimientos especiales regulados por la ley se atenderán conforme a la misma. Si en la ley especial no se consagra el derecho de turno, se aplicará lo dispuesto en la presente ley. En todas las entidades, dependencias y despachos públicos, debe llevarse un registro de presentación de documentos, en los cuales se dejará constancia de todos los escritos, peticiones y recursos que se presenten por los usuarios, de tal manera que estos puedan verificar el estricto respeto al derecho de turno, dentro de los criterios señalados en el reglamento mencionado en el inciso anterior, el cual será público, lo mismo que el registro de los asuntos radicados en la entidad u organismo. Tanto el reglamento como el registro se mantendrán a disposición de los usuarios en la oficina o mecanismo de atención al usuario. Cuando se trate de pagos que deba atender la Administración Pública, los mismos estarán sujetos a la normalidad presupuestal.

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

REPRESENTANTE LEGAL: ANA MARIA JAIMES JARAMILLO, identificada con la cédula de ciudadanía número 52'809.772 expedida en la ciudad de Bogotá D.C., actuando en su condición de Representante Legal para Asuntos Judiciales según Certificado de Existencia y Representación proferido por la Cámara de Comercio de Bogotá D.C. TRABAJADORA: ZULLY MARCELA BLANCO GIL, identificada con la cédula de ciudadanía número 1'030.657.352. B. PRETENSIÓN. Se solicita al Ministerio del Trabajo Dirección Territorial de Bogotá D.C., Inspector del Trabajo, AUTORIZAR la terminación del contrato de trabajo con justa causa de la señora Zully Marcela Blanco Gil identificada con la cédula de ciudadanía número 1'030.657.352. HECHOS. 1. DE LA RELACIÓN LABORAL. La señora Zully Marcela Blanco Gil, identificada con la cédula de ciudadanía número 1'030.657.352, suscribió contrato de trabajo con la sociedad Clínica Colsanitas S.A. identificada con el NIT. No. 800.149.3846, a partir del día veintiocho (28) de noviembre del año dos mil catorce (2014). El cargo que actualmente desempeña la trabajadora es el de Auxiliar de Enfermería. 2. DEL MOTIVO POR EL CUAL SE SOLICITA EL PERMISO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA AL MINISTERIO. De conformidad a lo establecido en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo de Trabajo, y en atención a que en la actualidad la trabajadora Zully Marcela Blanco Gil se encuentra en condición de especial protección constitucional por encontrarse en estado de embarazo, circunstancia que le fuera comunicada a la Empresa el día veintidós (22) de noviembre del año dos mil diecisiete (2017), teniendo como fecha probable de parto el día trece (13) de junio del año en curso, se hace necesario solicitar el permiso por cuanto para la fecha en que esta se reintegre de su licencia de maternidad los hechos ya se tomarán extemporáneos. Igualmente, manifestamos que la Señora Zully Marcela Blanco Gil no presenta otra condición especial de salud que la constituya con fuero y por la cual se presentara la necesidad de solicitar el permiso para terminar el contrato de trabajo. 3. DE LAS FALTAS PRESENTADAS POR LA TRABAJADORA A SUS OBLIGACIONES CONTRACTUALES. i) Inasistencia a trabajar incumplimiento jornada de trabajo Incumplimiento del - procedimiento establecido por la Empresa para el reporte de incapacidades médicas y/o novedades que le impidan presentarse a laborar. 1. El día veintiséis (26) de enero del año en curso la trabajadora Zully Marcela Blanco Gil solicitó permiso para asistir a una reunión en el colegio de su hijo ese mismo día por ser la segunda (2ª) vez en que la citaban, permiso este que le fuera otorgado por calamidad doméstica y que debía justificar, situación que no ocurrió pues nunca justificó dicho permiso. 2. El día primero (10) de febrero del año en curso llamó a la supervisora de enfermería jefe inmediato de esta, solicitando permiso porque tenía que recoger a su menor hijo en el colegio porque este se encontraba enfermo, permiso que le fuera concedido para que se retirara antes de finalizar su jornada de trabajo. 3. El día dos (2) de febrero de dos mil dieciocho (2018) no se presentó a laborar en su horario de trabajo habitual y turno correspondiente, y tampoco informó de su ausencia a laborar a su jefe inmediato. 4. El día cinco (5) de febrero de dos mil dieciocho (2018) presentó incapacidad médica de su hijo por los días primero (10) y dos (2) de febrero de los corrientes. ii) Incumplimiento del procedimiento establecido por la Empresa para el registro en notas de enfermería de procedimientos realizados a los pacientes hospitalizados que se encontraban a su cargo. 1. En verificación de la historia clínica del paciente Manuel Felipe Coronado Rios quien estaba a su cargo se evidenció que lo registrado en las notas de enfermería de recibido del turno del día veinticinco (25) de enero del año en curso, es idéntico a lo consignado en la nota de enfermería de la entrega del turno de esta misma fecha, así como también, el registro de la nota de enfermería del día veintisiete (27) de enero hogaño es igual al registro de la nota de enfermería del día veinticinco (25) de enero del año en curso, toda vez que se evidencian los mismos errores ortográficos. 2. En revisión de la historia clínica del paciente Héctor Daniel Gómez Rodríguez se observó que las notas de enfermería de recibido y entrega de turno del día cinco (5) de febrero de dos mil dieciocho (2018) son idénticas pues inclusive tienen la misma redacción. 3. En la historia clínica de la paciente Rosa Romero Pilonieta se observa que las notas de enfermería de recibido y entrega de turno del día cinco (5) de febrero de dos mil dieciocho (2018) son idénticas pues inclusive tienen la misma redacción. 4. DEL PROCESO DISCIPLINARIO Y LA JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DE LA EMPRESA. 1. Mediante comunicación de fecha diecinueve (19) de febrero del año dos mil dieciocho (2018), la Empresa citó a la señora Zully Marcela Blanco Gil a diligencia de descargos para el día veinte (20) de febrero del año en curso a las (2:00 p.m.) en la oficina de la Jefatura del Departamento de Enfermería de la Clínica Universitaria Colombia, citación en la cual se le informaban los hechos relacionados anteriormente en el acápite de faltas del presente escrito. 2. Por encontrarse incapacitada la trabajadora no fue posible realizar la diligencia en la fecha programada, razón por la cual, se reprogramó para el día veintidós (22) de febrero del año dos mil dieciocho (2018) a las (2:00 p.m.), y se le notificó mediante citación de fecha veintiuno (21) del mismo mes

Continuacion de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

y año. 3. El día veintidós (22) de febrero del año dos mil dieciocho (2018), siendo las (3:00 p.m.) se hicieron presentes en la jefatura de enfermería de la Clínica Colombia para adelantar la diligencia de descargos, la jefe del Departamento de Enfermería Ana Maria Bastidas Valbuena y la abogada Maria del Carmen Sanabria Gómez en representación de la Empresa. Igualmente, se hizo presente la trabajadora Zully Marcela Blanco Gil. 4. En la diligencia de descargos antes mencionada, la trabajadora manifestó conocer los hechos por los cuales estaba siendo citada, refiriéndose a cada uno de ellos de la siguiente forma: En relación a la inasistencia a trabajar, el incumplimiento a la jornada de trabajo, y el incumplimiento del procedimiento establecido por la Empresa para el reporte de incapacidades médicas y/o novedades que le impidan presentarse a laborar, manifestó que: Respecto al primer (1er) hecho. En efecto no justificó el permiso que le fuera concedido para el día veintiséis (26) de enero del año en curso, considerándose responsable por este hecho. En relación al tercer (3er) y cuarto (4º) hecho. Señaló que nunca le fue concedida un permiso por calamidad domestica por el día dos (2) de febrero del año dos mil dieciocho (2018), pues ella simplemente consideró que así se lo habían otorgado, pero el mismo lo justificó con la incapacidad entregada a su jefe inmediato Reconoció que nunca informó que el día dos (2) de febrero no se comunicó con su jefe para informar que no se presentaría a laborar, siendo consciente de las implicaciones que conlleva una ausencia a laborar. En relación al incumplimiento del procedimiento establecido por la Empresa para el registro en notas de enfermería de los procedimientos realizados a los pacientes hospitalizados que se encontraban a su cargo, manifestó que: Respecto del quinto (5º), sexto (6º) y séptimo (7º) hecho. Reconoció plenamente su responsabilidad en los mismos, manifestando expresamente que efectivamente copió en las plantillas de las historias clínicas de estos pacientes notas de enfermería al inicio y terminación del turno sin registrar lo efectivamente realizado con estos pacientes, consignando información no correspondiente con la realidad de la atención otorgada a estos, siendo consiente que dicha situación va en contra de lo establecido en las normas para el manejo de las historias clínicas de los pacientes, y constituyéndose un incumplimiento de sus funciones y de sus obligaciones contractuales y reglamentarias. 5. CONCLUSIONES DEL PROCESO DISCIPLINARIO. 1. En cuanto a la inasistencia a trabajar, el incumplimiento a la jornada de trabajo, y el incumplimiento del procedimiento establecido por la Empresa para el reporte de incapacidades médicas y/o novedades que le impidan presentarse a laborar. ➤ Luego de analizar los hechos antes mencionados y los soportes documentales que integran el expediente disciplinario, la CLÍNICA COLSANITAS S.A., considera que las justificaciones expuestas por la trabajadora no son de recibo, y por el contrario, se evidencian varias faltas graves a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, en relación a la veracidad de las manifestaciones hechas por esta para obtener permisos como ocurrió con el otorgado el día veintiséis (26) de enero del año en curso el cual no justificó suficientemente configurándose un ausentismo a laborar por el resto de la jornada que se ausentó por este día. ➤ Igualmente, por incumplir procedimientos internos como lo es informar al jefe inmediato previamente los motivos por los cuales se ausentó el día dos (2) de febrero del año en curso, toda vez que si bien justificó su ausencia a laborar los días primero (1º) y dos (2) de febrero mediante un documento de incapacidad de su hijo, no informó que el día dos (2) tampoco se presentaría a laborar colapsando de esta forma el servicio pues no se logró coordinar a tiempo un reemplazo que atendiera sus actividades dentro del servicio el cual demanda el cubrimiento total del personal debido a la complejidad de la labor y la sobrecarga de actividades con los demás trabajadores del área por una ausencia. 2. En cuanto al incumplimiento del procedimiento establecido por la Empresa para el registro en notas de enfermería de los procedimientos realizados a los pacientes hospitalizados que se encontraban a su cargo. En este aspecto la Empresa CLÍNICA COLSANITAS S.A., considera que esta es la situación más grave, habida cuenta que no existe justificación alguna de la trabajadora para incumplir de manera deliberada con sus funciones en relación al registro de datos lógicos, cronológicos y veraces en las historias clínicas de los pacientes, lo cual le ha sido enfatizado en todo momento al personal de enfermería de la institución, pues obviar esta labor configura un incumplimiento a normas de carácter general en particular la Resolución 1995 de 1999 y los protocolos institucionales sobre los registros de atención de los pacientes en notas de enfermería, habida cuenta que la Señora Zully Marcela Blanco Gil tenía la OBLIGACIÓN de registrar de manera lógica, cronológica, secuencial y veraz en notas de enfermería la atención que le prestó a los pacientes Manuel Felipe Coronado Rios, Héctor Daniel Gómez Rodríguez y Rosa Romero Pilonieta durante algunos días en los que estuvo de turno, más sin embargo, no lo hizo, y optó por copiar las notas de enfermería de días anteriores so pretexto de no salir tarde de su turno de trabajo, pues con este proceder no solo pretendió engañar a la Empresa sino que consignó información no correspondiente con la realidad en

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

las historias clínicas de los pacientes siendo estos documentos de carácter legal. De conformidad con lo anterior, la Empresa CLÍNICA COLSANITAS S.A., considera que estos hechos graves hacen perder la confianza depositada por la Compañía en la trabajadora, y resta credibilidad a las actividades que la señora Zully Marcela Blanco Gil desarrolla dentro de su ámbito laboral frente a los pacientes, toda vez que la confianza es un requisito indispensable en la relación de trabajo, y no es admisible que la trabajadora obre violentando el principio de la buena fe que caracteriza el contrato de trabajo. **D. FALTAS GRAVES EN LAS CUALES INCURRIÓ LA TRABAJADORA.** La gravedad de las faltas en las que incurrió la señora Zully Marcela Blanco Gil, se fundamenta en normas de carácter legal y contractual. En virtud de lo anterior, es reprochable para la Empresa desde todo punto de vista que el personal de Enfermería de la Institución Clínica Universitaria Colombia la cual hace parte de la Clínica Colsanitas S.A., incurra en conductas que van en contra de las normas legales e institucionales, tal como se describe a continuación. En relación al reglamento de trabajo de la Clínica Colsanitas S.A. el literal g) del mismo establece que los trabajadores tienen como deberes ser verídicos en todo caso. A su vez, el literal d) del artículo 48, indica como falta grave la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias. (Subraya fuera de texto original). Lo anterior, conlleva a determinar que la trabajadora Zully Blanco Gil quien a pesar de manifestar en el acta de descargos conocer el reglamento, las normas internas de la empresa y sus obligaciones contractuales, no las cumplió cabalmente, pues prevaleció para ella: No transmitir información clara y precisa para obtener permisos configurándose una ausencia injustificada a laborar el día veintiséis (26) de enero de dos mil dieciocho (2018), habida cuenta que nunca justificó el permiso otorgado por su jefe inmediato tal como lo reconoció en diligencia de descargos. No mantener abierto un efectivo canal de comunicación con su jefe inmediato para informar los motivos de su ausencia a laborar el día dos (2) de febrero del año en curso, haciéndolo solo pasados tres (3) días del evento, pues si bien justificó su ausencia con la incapacidad aportada, contrario sensu incumplió con el procedimiento establecido por la Empresa para el reporte de novedades que le impidieran presentarse a laborar, directriz esta que también manifestó conocer en diligencia de descargos. Finalmente, no cumplir cabalmente con una de las funciones principales del personal de enfermería como lo es el registro de datos de atención, clínicos y demás en las notas de enfermería que hacen parte de la historia clínica de los pacientes. Respecto de este último punto, no solo hay incumplimiento de funciones y procedimientos sino también de normatividad legal vigente en materia de historias clínicas como lo es la Resolución 1995 de 1999 del Ministerio de Salud por medio de la cual se establecen normas para el manejo de la historia clínica, en el artículo 1º señala que "La Historia Clínica es un documento privado, obligatorio y sometido a reserva, en el cual se registran cronológicamente las condiciones de salud del paciente, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención", por consiguiente se deduce que existe una obligatoriedad del personal de salud de registrar toda la información de los pacientes a su cargo en la historia clínica, circunstancia que define el artículo 4º de la misma norma al señalar que: "Los profesionales, técnicos y auxiliares que intervienen directamente en la atención a un usuario, tienen la obligación de registrar sus observaciones, conceptos, decisiones y resultados de las acciones en salud desarrolladas, conforme a las características señaladas en la presente resolución". Con todo lo anterior, se evidencia que la trabajadora incurrió en varias faltas graves a sus obligaciones contractuales y reglamentarias que no son admisibles para la Empresa y que conllevan a solicitar al Ministerio del Trabajo el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa dada su condición de sujeto especial de protección constitucional, pues se configuró ausencia injustificada, incumplimiento de procedimientos e incumplimiento de funciones. **E. NORMAS VULNERADAS POR PARTE DE LA TRABAJADORA.** La decisión de la CLÍNICA COLSANITAS S.A., de terminar con justa causa el contrato de trabajo de la señora Zully Marcela Blanco Gil, se fundamenta en las siguientes normas: ➤ Literal a), numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, Subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 7. "(...) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos (...)". ➤ Numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. "(...) Son obligaciones especiales del trabajador: 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido (...)". > Cláusula Primera del Contrato de Trabajo. "(...) El empleado pone al servicio del empleador toda su capacidad de trabajo y en

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

forma exclusiva el cumplimiento de las funciones propias, anexas y complementarias del cargo para el que se contrata, obligándose a aceptar las órdenes que se le impartan, los cambios de turno, horario (...) Numeral tres (3) de la Cláusula Tercera (39) del Contrato de Trabajo. Obligaciones especiales del trabajador "Cumplir con sus funciones en forma responsable, ciñéndose a la ética profesional; atender y cumplir con los protocolos, procedimientos y bioseguridad exigidos para cada caso; permanecer actualizado tanto en las normas que se expiden como en los protocolos y avances al respecto" ► Numeral diez (10) de la Cláusula Tercera (3a) del Contrato de Trabajo. Obligaciones especiales del trabajador "Conocer y cumplir estrictamente todas las políticas, normas y procedimientos emanados por la Organización" ► Literales d), e), g), h), y j) del artículo 38 del Reglamento de Trabajo. "(...) Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: "d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa. e) Ejecutar los trabajos que le confien con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible. f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa. g) Ser verídico en todo caso. h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general. i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, instrumentos o implementos de trabajo. j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deba desempeñar las labores siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros (...)". ► Numerales 1, 9, 11, 14, y 21 del artículo 43 del Reglamento de Trabajo. "(...) Son obligaciones especiales del trabajador: 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido. 9. Permanecer en el sitio de trabajo asignado por su superior inmediato durante el turno correspondiente y no retirarse hasta tanto no sea relevado por el Empleado que recibe e informar de manera inmediata a la Empresa en caso de no presentarse o presentarse retardado el Empleado que deba reemplazarlo. 11 Entregar y recibir el puesto de trabajo con la minuta o información resumida elaborada en el turno correspondiente, consignando las novedades presentadas durante el citado turno y dejando las constancias del caso correspondientes a la jornada trabajada. 14. El personal de enfermería debe elaborar oportuna y completamente los registros que le corresponden en forma veraz, secuencial, en orden lógico, cronológico, coherente, legible, clara, sin tachaduras ni enmendaduras, intercalaciones o espacios en blanco y utilizando siglas internacionalmente aprobadas. 21. Cumplir con las labores asignadas según instrucciones previas del empleador para el logro de objetivos en un plazo determinado y de acuerdo a la labor contratada (...)". ► Numerales 4 y 9 del artículo 45 del Reglamento de Trabajo. "(...) Se prohíbe a los trabajadores: 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo. 9. Incumplir con las labores asignadas según instrucciones previas del empleador para el logro de objetivos en un plazo determinado y de acuerdo a la labor contratada (...)". ► Literal d) del artículo 48 del Reglamento de Trabajo. "(...) Constituyen faltas graves: d) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias (...)". Resolución 1995 de 1999 por medio de la cual se establecen normas para el manejo de la historia clínica. ARTÍCULO 1.- DEFINICIONES. a) La Historia Clínica es un documento privado, obligatorio y sometido a reserva, en el cual se registran cronológicamente las condiciones de salud del paciente, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención (...). (Subraya fuera de texto) ARTÍCULO 2.- AMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones de la presente resolución serán de obligatorio cumplimiento para todos los prestadores de servicios de salud y demás personas naturales o jurídicas que se relacionen con la atención en salud. (Subraya fuera de texto original). ARTÍCULO 4.- OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO. Los profesionales, técnicos y auxiliares que intervienen directamente en la atención a un usuario, tienen la obligación de registrar sus observaciones, conceptos, decisiones y resultados de las acciones en salud desarrolladas, conforme a las características señaladas en la presente resolución. (Subraya fuera de texto original). F. FUNDAMENTOS DE DERECHO. Fundamento la presente solicitud de conformidad a lo establecido en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo de Trabajo y demás normas concordantes. G. MEDIOS DE PRUEBA. Solicito se tengan como medios de prueba, los siguientes: Documentales. Certificado de existencia y representación legal de la Empresa Clínica Colsanitas S.A. En ocho (8) folios a doble cara. Citación a diligencia de descargos de fecha

OP

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

diecinueve (19) de febrero de dos mil dieciocho (2018) en dos (2) folios. ➤ Citación a diligencia de descargos de fecha veintiuno (21) de febrero de dos mil dieciocho (2018) en dos (2) folios. ➤ Acta de descargos efectuada el veintidós (22) de febrero de dos mil dieciocho (2018) en cuatro (4) folios. ➤ Informe de la Jefe del departamento de enfermería para solicitar el proceso disciplinario en un (1) folio a doble cara. Copia del reglamento de trabajo de Clínica Colsanitas S.A., en diecisiete (17) folios a doble cara. Contrato de trabajo. En cuatro (4) folios a doble cara. Copia de la comunicación de fecha veintidós (22) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), en la que informa estado de embarazo, en un (1) folio. Testimoniales. Solicito escuchar en testimonio a las Señoras Ana María Bastidas Valbuena Jefe del Departamento de Enfermería de la Clínica Universitaria Colombia y María del Carmen Sanabria Gómez Abogada de Asuntos Laborales de la Empresa Clínica Colsanitas S.A., quienes podrán ser notificadas en la Calle 100 No. 11 b - 67 de la ciudad de Bogotá y los teléfonos 6466060 extensiones 5711528 y 5711576. (...)

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Competencia: De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo⁵, se asignó al Ministerio de Trabajo la calidad de autoridad de vigilancia y control en lo referente al cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.

La Ley 1468 del 30 de junio de 2011⁶, que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de despido de la trabajadora, dentro del periodo del embarazo o lactancia sin autorización de las autoridades del trabajo, con el lleno de los requisitos que exige la citada autorización.

Mediante la Resolución 2143 de 2014⁷, del Ministerio de Trabajo, en uso de sus facultades legales, confirió a los Inspectores de Trabajo la facultad de decidir las solicitudes que se presenten sobre despido de trabajadora en estado de embarazo. Hoy, Derogada por Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, que al tenor cita en el artículo segundo, párrafo primero: "2. Adelantar los trámites relativos a autorizaciones, aprobaciones, registros, depósitos y expedición de certificaciones de los asuntos que conoce, excepto lo establecido en el numeral 20 del artículo primero de la presente resolución".

Ley No.1822 del 4 de enero de 2017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".

Ley 962 de 2005⁸, artículo 15 de la que al tenor reza: "Los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional que conozcan de peticiones, quejas, o reclamos, deberán respetar estrictamente el orden de su presentación (...)"

⁵ Código Sustantivo de Trabajo artículo 485. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio de Trabajo en la forma como el Gobierno lo determinen.

⁶ Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

Modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente: "Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas 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. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud".

Modificado, Ley 1822 de 2017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones", Artículo 1º. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: "(...) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia".

⁷ Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo. Derogada por Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, que al tenor cita en el artículo segundo, párrafo primero: "2. Adelantar los trámites relativos a autorizaciones, aprobaciones, registros, depósitos y expedición de certificaciones de los asuntos que conoce, excepto lo establecido en el numeral 20 del artículo primero de la presente resolución."

⁸ Ley 962 de 2005, artículo 15. DERECHO DE TURNO. <Ver Notas de Vigencia> Los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional que conozcan de peticiones, quejas, o reclamos, deberán respetar estrictamente el orden de su presentación, dentro de los criterios señalados en el reglamento del derecho de petición de que trata el artículo 32 del Código Contencioso Administrativo, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal. Los procedimientos especiales regulados por la ley se atenderán conforme a la misma. Si en la ley especial no se consagra el derecho de turno, se aplicará lo dispuesto en la presente ley. En todas las entidades, dependencias y despachos públicos, debe llevarse un registro de presentación de documentos, en los cuales se dejará constancia de todos los escritos, peticiones y recursos que se presenten por los usuarios, de tal manera que estos puedan verificar el estricto respeto al derecho de turno, dentro de los criterios señalados en el reglamento mencionado en el inciso anterior, el cual será público, lo mismo que el registro de los asuntos radicados en la entidad u organismo. Tanto el reglamento como el registro se mantendrán a disposición de los usuarios en la oficina o mecanismo de atención al usuario. Cuando se trate de pagos que deba atender la Administración Pública, los mismos estarán sujetos a la normatividad presupuestal.

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

DERECHO INTERNACIONAL

La Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 25 que al tenor establece: "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales"

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, en el numeral 10.2 señala: "se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto".

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el cual fue ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969, previa aprobación por el Congreso de la República mediante Ley 74 de 1968, y entró en vigor de acuerdo con las disposiciones del instrumento el 23 de marzo de 1976, instrumento que en sus artículos 3 y 26 señala "Artículo 3, Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto" y "Artículo 26, Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

La Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), aprobada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972, en el artículo 1 estipula: "1. Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

Adicionalmente, la Convención determina la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW- (artículos 11 y 12.2)

CONSTITUCIÓN NACIONAL. En el capítulo V de la función administrativa, el Artículo 209 de la Constitución Nacional señala: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones".

La Sentencia Unificada 070-2013 de la Honorable Corte Constitucional, sobre la protección especial de la mujer en estado de gravidez, hace mención a los siguientes preceptos de orden Constitucional, que el Despacho tendrá en cuenta para decidir de fondo la solicitud presentada:

(...) de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es⁹.

(...) la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se preterde que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de

⁹ Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.

Def

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, "garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos"¹⁰.

Así, como se ha mencionado, el artículo 43 de la Constitución ordena que "durante el embarazo y después del parto [la mujer goce] de especial asistencia y protección del Estado"

Adiciona la Sentencia en comentario,

"Siguiendo esta línea de protección, la Constitución otorga una especial tutela a la mujer en embarazo particularmente en relación a su estabilidad laboral, al consagrar en su artículo 53 los principios mínimos fundamentales que deben 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).

Los anteriores preceptos están desarrollados en diferentes Instrumentos Internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, según la cual tanto la maternidad como la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales (art. 25 núm. 2º).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 núm. 2º) señaló a los Estados Parte el deber de *conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto*, además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese período.

De igual forma, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Estados Partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y a asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohibiéndose el despido por motivo del embarazo e implementándose la licencia de maternidad, con *sueldo pagado o prestaciones sociales similares*, sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 2º, literales a y b).

En virtud de lo anterior, es decir, de la aplicación de los referentes internacionales y de la protección constitucional a la mujer, se ha consolidado que el amparo de quien se halle en estado de gravidez implica una estabilidad laboral reforzada, que conlleva *la prohibición de ser despedida por razón del mismo*, por ser un criterio discriminatorio que atenta contra la Carta Superior y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. La enunciación constitucional referida a los principios que rigen los procedimientos de la administración encuentra la definición de su contexto en el artículo 3º del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sometiendo toda actuación administrativa a la regulación normativa de las premisas señaladas.

En este sentido, el artículo tercero del Título I - Actuaciones Administrativas - del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, consagra los Principios Orientadores, a saber:

¹⁰ Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

Asuf.

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

"... Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad".

De igual forma, se señala que, en virtud del principio de celeridad, las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.

Ahora bien, de conformidad a las normas citadas este trámite se adelanta de acuerdo con el Procedimiento Administrativo General establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en especial, en los artículos 34 al 45.

SENTENCIA UNIFICADA 070 DE 2013, expedida por la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL. 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.

" La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. 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 sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, 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. Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es. Ahora bien, la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos (...)"

SENTENCIA UNIFICADA 075 DE 2018, expedida por la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL.

"(...) Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna

RP

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada (...)"

Que la ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en su artículo 17 dispuso:

"**ARTÍCULO 17. PETICIONES INCOMPLETAS Y DESISTIMIENTO TÁCITO.** <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

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."

Que el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, dispuso que las autoridades sujetarán sus actuaciones a los procedimientos allí establecidos, sin perjuicio de los procedimientos regulados en leyes especiales, y señaló los principios generales a los cuales deben ceñirse las actuaciones administrativas.

Conforme a lo anterior corresponde a este despacho analizar y revisar, una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este Grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

A pesar de que se requirió a la empresa mediante radicado 08SE2022721100000016201 del 25 de agosto de 2022, donde le solicita informe si la señora **ZULLY MARCELA BLANCO GIL**, identificada con cedula de ciudadanía 1.030.657.352, todavía tiene vínculo laboral con la empresa, la misma **no aportó la documentación requerida y no hubo contestación por parte de la empresa**, que permita tomar una decisión en el trámite asignado.

De igual manera reposa en el expediente copia de la trazabilidad de la correspondencia enviada a la empresa y evidencia de envió por correo electrónico.

Que conforme con el transcurso de la solicitud, con radicado **14522** del 26 de abril de 2018 y de acuerdo con lo señalado en el artículo 17 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, "(...) 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. (...)" y toda vez que el interesado no ha dado cumplimiento, es procedente decretar el desistimiento y archivo de la petición.

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

En mérito de lo expuesto, el suscrito Inspector de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO de la solicitud con radicado **14522** del 26 de abril de 2018 de autorización de terminación del vínculo laboral de la trabajadora **ZULLY MARCELA BLANCO GIL**, identificada con cedula de ciudadanía 1.030.657.352, presentado por la señora **ANA MARIA JAIMES JARAMILLO**, en su calidad de representante legal para asuntos judiciales y administrativos de la sociedad **CLINICA COLSANITAS S.A.**, identificada con Nit 800.149.384-6, con domicilio en la Calle 100 No. 11B -67 en la ciudad de Bogotá teléfono 6466060 y correo electrónico wmora@colsanitas.com, de acuerdo a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR la petición en lo referente a la solicitud de otorgamiento de autorización de terminación de vínculo laboral de la trabajadora en situación de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto

ARTICULO TERCERO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el suscrito y apelación ante el Director de la Dirección Territorial de Bogotá D.C., el cual deberá interponerse en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación, según el caso, de conformidad con artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.


ARTÍCULO CUARTO. NOTIFICAR el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley 1437 de 2011.

ARTICULO QUINTO: El presente acto administrativo rige desde su ejecutoria.

ARTÍCULO SEXTO: En firme este Acto Administrativo, archívese el expediente radicado con el número **14522** de 26 de abril de 2018.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, a los seis (6) días del mes de octubre de dos mil veintidós (2022)


JULIA CATALINA TAUTIVA GARZÓN
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Bogotá

Proyectó: C Tautiva
Aprobó: C Tautiva

Raf

14522