



## MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION 3796  
(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 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"

## 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 **MARISOL GONZALEZ ESPINOSA**, en su calidad de representante legal suplente de la empresa **COMPAÑÍA NACIONAL DE ACEITES**, identificada con Nit 830143316-7, con domicilio en la Calle 57 U SUR NO. 76 A -41 BOSA en la ciudad de Bogotá celular 3102114158 y correo electrónico [gnacional.ventas@conaceites.com](mailto:gnacional.ventas@conaceites.com), mediante radicado bajo el número 23347 del 10 de julio de 2018, presenta petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral de la señora **ELVIA KATERINE MONTEALEGRE OSORIO**, identificada con cedula de ciudadanía 1.084.578.117.

Que mediante **Auto Comisorio No. 2408 del 30 de julio 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 BARBOSA** 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 Trabajo<sup>1</sup>, 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.

Que aunado a lo expuesto, la Ley 1468 del 30 de junio de 2011<sup>2</sup>, 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 2014<sup>3</sup>, 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.

<sup>1</sup> 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".

<sup>2</sup> 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, parágrafo 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."

37

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"

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 artículo 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".

Ley 962 de 2005<sup>4</sup>, 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 2380 del 22 de agosto de 2022, el suscrito inspector avoca conocimiento y lo comunica al empleador mediante radicado 08SE202272110000015717 del 22 de agosto de 2022, donde le solicita se informe si la señora **ELVIA KATERINE MONTEALEGRE OSORIO**, identificada con cedula de ciudadanía 1084578117, todavía tiene vinculo 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:

(...)Yo, **MARISOL GONZALEZ ESINOSA** identificada con la cedula de ciudadanía No. 52.015.457 de Bogotá, actuando como representante legal Suplente de la **COMPAÑIA NACIONAL DE ACEITES** con Nit 830143316-7 me permito manifestar las circunstancias que dan lugar a la solicitud de la referencia con respecto a la empleada **MONTEALEGRE OSORIO ELVIA KATERINE** identificada con cedula de ciudadanía No. 1084578117 de Natagá (Huila) **HECHOS**. 1- La señora **MONTEALEGRE OSORIO ELVIA KATERINE** celebro contrato de trabajo a término fijo inferior a un año a partir del 02 de mayo del 2016, con el cargo de Asesora Comercial Cobradora. 2- Con fecha de junio 16 del 2018, el señor José Mauricio Parra Peña Gerente Comercial de Conaceites S.A., envía un correo electrónico al área de Talento Humano, donde solicita se le inicie el debido proceso disciplinario a la Empleada **MONTEALEGRE OSORIO ELVIA KATERINE**, por irregularidades presentadas con el manejo de la cartera de la compañía, hechos que se relacionan a continuación: Recibos de caja enmendados ( y al verificar con los cliente no coinciden las fechas) Recibos anulados (sin entregar la copia original) Recibos adulterados con información diferente a la copia original que tiene el cliente Firmas en recibos que no corresponde a los clientes. Uso de recibos con talonario que no ha sido asignado por cartera (a ningún vendedor), 3 - Relación de documentos soporte para evidenciar el proceso suministrados por la Gerencia Comercial, los cuales se relacionan a continuación: Recibo de Caja No. 82745 de Fecha 09-05-2018, del cliente Méndez María Teresa, por valor de \$1.711.601 Copia química del recibo de Caja No. 82745 de fecha 10-05-2018, del cliente Méndez María Teresa, por valor de \$1.711.601 Factura de Venta CR52889 de fecha 24-04-2018 por valor de \$844.829 del cliente Méndez María Teresa. Factura de venta CR 522238 de fecha 24/04/2018 por valor de \$866.772 del cliente Méndez María Teresa. Recibo de Caja No. 83432 de fecha 21/05/2018 por valor de \$870.000 del cliente Méndez María Teresa Recibo de Caja No. 82743 de fecha ilegible por valor de \$5.065.663 del cliente Sáenz Guerrero Yovanny Recibo de Caja No. 82747 de fecha 29-05-2018 por valor de \$5.065.661 del cliente Sáenz Guerrero Yovanny. 4- La empresa analizo la información suministrada por la Gerencia Comercial se encontrándose las siguientes inconsistencias: a) Recibo de caja No. 82745 copia química del cliente Méndez María Teresa por valor de \$1.711.601 y fecha escrita mayo del 2018", con este a mano y a tinta. "Bogotá, DC 10 de recibo **MONTEALEGRE OSORIO ELVIA KATERINE** copia química la trabajadora legalizo ante tesorería el valor de \$1.711.601 el 11 de mayo del 2018, documento que tiene diferencias con respecto a la copia que tiene el cliente como son: diferencia la copia del cliente tiene fecha de 09/05/2018 y la copia química tiene la fecha adulterada u repisada y escrita a en las fechas. mano 10/05/2018; la copia química no tiene las observaciones como círculos en los valores y la observación que "falta esta factura", información que fue adulterada por la empleada. b) Con recibo No. 83432 de fecha 21/05/18 Bogotá, D.C. del cliente Méndez María Teresa Montealegre Osorio, la empleada Elvia Katherine Montealegre legalizo ante cartera el valor de \$870.000, al revisar el procedimiento de entrega oficial de este recibo se encontró que este no había sido asignado a la empleada y que ella legalizo el pago de una factura de caja que no le asignaron y que no estaba autorizado por la empresa. con un recibo c) No coincide el valor de legalización en el primer recibo con el segundo recibo ya que en primero legalizo el valor de \$1711.601 correspondiente a las facturas No. 521889 y 522238 y con el segundo recibo legalizo solo el valor de \$870.000 que corresponde nuevamente a la factura No. 522238 es decir, legalizo dos veces la misma factura. d) El cliente Sáenz Guerrero Yovanny cancelo la factura No. 521700 por valor de \$5.065.663 dinero que le entrego a la empleada Montealegre Osorio Elvia Katherine, del cual ella legalizo con el recibo No. 82743 el valor \$866.772 y adicional tomo dinero el valor de \$600.000 para pagar el semestre de la universidad, y guardo en la casa el valor de \$3.598.891 por 24 días mientras conseguía los \$600.000 mientras el cliente Méndez María Teresa le cancelaba los \$866.772 para completar el valor para legalizar los \$5.065.663. e) Los recibos de caja son firmados por el cliente cuando cancela la factura se procede a legalizar en la empresa, la empleada Montealegre Osorio Elvia Katherine, como no legalizo el mismo día del pago procedió a generar un recibo de caja el 29 de mayo del 2018, firmando con un nombre anónimo "Marcela Ramirez" de una persona desconocida para el cliente y para la empresa y con esta firma legalizo el recibo No. 82747. f) Con el recibo No. 82743 del cliente Sáenz Guerrero por valor de \$5.065.663 el recibo fue anulado por la empleada Katherine Montealegre pero en la copia química del recibo no figura. 5. Por lo anteriores hechos la Empresa realizo el debido proceso disciplinario a la empleada **MONTEALEGRE**

<sup>4</sup> 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.

REP

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"

OSORIO ELVIA KATERIN, realizando la diligencia de descargos el día 20 de junio del 2018, donde la trabajadora reconoció su indebido proceder, como se evidencia en algunas respuestas suministradas por ella: Respuesta a la pregunta No. 5 "Si legalice el recibo y le hice una enmendadura al recibo de caja Recibo No. 82745, valor de \$1.711.601"; Respuesta a la pregunta No. 6 "De este recibo lo enmendé porque la cliente como tal no pago completo" Respuesta a la pregunta No. 7 "Le entregue al cliente documento No. 82745 fecha del 09/05/2018 y repise la copia el consecutivo No. 82745 con fecha 10/05/2018 y lo repise Respuesta a la pregunta No. 9 "Si esta escrita con esfero porque fue el día que consigne, la adultere yo y la causa es soy consciente que no tenía por qué enmendar el recibo No. 82745" Respuesta a la pregunta No. 11 "Yo utilice un recibo original suelto que tenía en mi poder el cual no está asignado oficialmente a mí" Respuesta a la pregunta No. 16 "El cliente pago una factura yo puse el valor de la segunda factura para legalizar y que me despacharan el pedido, por eso cuando el cliente cancelo la segunda factura le deje el otro recibo de caja que es el No. 83432" Respuesta a la Pregunta No. 17 "Yo tome dinero por valor de \$ 5.065.663 correspondiente al recibo N° 82743 del cliente Saenz Gerrero Yovanny de la factura 521709. De este dinero yo tome un valor de \$ 600.000 para pagar y completar el dinero de mi semestre de la universidad y el valor de \$ 866.772 de esta factura No 522238 del cliente María Teresa Méndez dinero que ella repuso el 21/05/2018 y con el recibo de caja N° 83432 Yo guarde el dinero 24 días en mi casa mientras conseguía los \$ 600.000 más el dinero que cancelo Maria Teresa Méndez y lo legalice el 01/06/2018" Respuesta a la pregunta No. 18 "Si señora" pregunta No. 19 "Firmo el cliente y no lo legalice porque yo tome el dinero" Respuesta Respuesta a la a la pregunta No. 20 "Lo firme yo porque el cliente no me iba a firmar otro recibo que ya había firmado" Respuesta a la pregunta No. 21 "fue un nombre que yo coloque para poder legalizar el recibo No. 82747" PRETENSIONES. Teniendo en cuenta las anteriores circunstancias fácticas y que la trabajadora MONTEALEGRE OSORIO ELVIA KATERINE tiene gravidez, la empresa CONACEITES S.A. a una condición especial de embarazo través de su Representante Legal solicita comedidamente la autorización de despido por justa causa de la señora MONTEALEGRE OSORIO ELVIA KATERINE identificada con la Natagá (Huila) como quiera que de acuerdo cedula de ciudadanía No. 1084578117 de a lo expuesto precedentemente se cumplen las circunstancias de hecho y derecho conforme a lo normado en el artículo 62 numeral 5) el cual dispuso: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A) Por parte del empleador: 5. Todo acto inhumano o delictivo que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. Artículo 58 Numeral primero Obligaciones especiales del trabajador Numeral 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir órdenes e instrucciones que modo particular impartan el patrono o sus representantes, según orden jerárquico establecido. MEDIOS DE PRUEBA a) Copia de la diligencia de descargos fechada 20 de junio del 2018 debidamente firmada por las partes b) Correo detallado enviado por la Gerencia de comercial señor José Mauricio Parra con fecha 16 de junio del 2018. c) Copia de recibos de caja No. 82745 de 09-05-2018 cliente Méndez María Teresa d) Copia papel químico del recibo de caja 82745 de 10/05/2018 del cliente Méndez María Teresa... e) Factura CR 521889 de Méndez María Teresa por valor de \$844.829 f) Factura CR 522238 de Méndez María Teresa por valor de \$866.772 g) Copia recibo de caja No. 83432 de 21-05-2018 del cliente Méndez María Teresa por valor de \$870.000. h) Recibo de caja papel químico No. 82747 del 29-05-2018 \$5.065.663 sin fecha i) Recibo de caja papel químico No. 82747 de fecha 29-05-2018 Sáenz Guerrero Yovanny por valor de \$5.063.663 OTROS DOCUMENTOS ANEXOS g) Contrato de trabajo de Montealegre Osorio Elvia Katherine h) Soporte de pago a la seguridad social de los últimos tres meses de la trabajadora i) Cámara y comercio vigente j) Cedula del representante legal k) Folios 36 (...)

### III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

**Competencia:** De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo da el Trabajo<sup>5</sup>, 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 2011<sup>6</sup>, 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 2014<sup>7</sup>, 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, Derojada por Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, que al tenor cita en el artículo segundo, parágrafo 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".

<sup>5</sup> 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 del Trabajo en la forma como el Gobierno lo determinen.

<sup>6</sup> 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".

<sup>7</sup> Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 3º. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo. Derojada por Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, que al tenor cita en el artículo segundo, parágrafo 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."

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"

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 2005<sup>8</sup>, 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 (...)".

#### 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 periodo 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 es<sup>9</sup>.

(...) 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"<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> 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.

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

<sup>10</sup> Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

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"

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 periodo 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 periodo.

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:

"... 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.

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"

"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 período 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 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:

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"

A pesar de que se requirió a la empresa mediante radicado 08SE202272110000015717 del 22 de agosto de 2022, donde le solicita informe si la señora **ELVIA KATERINE MONTEALEGRE OSORIO**, identificada con cedula de ciudadanía 1.084.578.117, 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 **23347** del 10 de julio 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.

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 **23347** del 10 de julio de 2018 de autorización de terminación del vínculo laboral de la trabajadora **ELVIA KATERINE MONTEALEGRE OSORIO**, identificada con cedula de ciudadanía 1.084.578.117, presentado por la señora **MARISOL GONZALEZ ESPINOSA**, en su calidad de representante legal suplente de la empresa **COMPAÑÍA NACIONAL DE ACEITES**, identificada con Nit 830143316-7, con domicilio en la Calle 57 U Sur No. 76 A - 41 Bosa en la ciudad de Bogotá celular 3102114158 y correo electrónico [gnacional.ventas@conaceites.com](mailto:gnacional.ventas@conaceites.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 **23347** del 10 de julio 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

3

4

5

6

10