

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN 4521  
(21 de noviembre de 2022)

*"Por medio del cual se decreta un desistimiento expreso 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"*

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 el señor **FELIPE OSSA RODRIGUEZ**, en su calidad de representante legal de la empresa **MERQUEO S.A.S.**, identificada con Nit 900871444-8 con domicilio en la CALLE 97 A No. 9 A-50 en la ciudad de Bogotá, teléfono 5404058 y correo electrónico [notificacionesjudiciales@merqueo.com](mailto:notificacionesjudiciales@merqueo.com) mediante radicado bajo el número **24360** del 17 de julio de 2018, presenta petición para que le sea procedente la desvinculación laboral de la señora **ALISON ACUÑA CUESTA**, identificada con cedula de ciudadanía 1.032.507.107.

Que mediante **Auto Comisorio No. 2581 del 16 de agosto 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 trámites de Bogotá, para adelantar el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud de la trabajadora 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 trámites 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.

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento expreso 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"

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 e 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.

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>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 (...)".

## II. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Se fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

(..)MIGUEL MCALLISTER REYES, mayor de edad, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en calidad de representante legal de MERQUEO S.A.S. (en adelante la "Compañía"), tal y como consta en el certificado de existencia y representación legal anexo, solicito respetuosamente autorización para terminar el contrato de trabajo de la trabajadora ALISON ACUÑA CUESTA (en adelante la "Trabajadora") con justa causa, puesto que la misma se encuentra en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en cuenta los siguientes: HECHOS 1. La Trabajadora labora en la Compañía desde el día 09 de noviembre de 2017, desempeñando el cargo de Auxiliar de Bodega y devengando un salario actual de ochocientos cincuenta y seis mil pesos (\$856.000) mensuales. 2. La Trabajadora se encuentra actualmente en estado de embarazo, y en dos oportunidades ha manifestado su deseo de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral. La Compañía con el objetivo de salvaguardar sus derechos y garantías, ha ofrecido reubicarla en un puesto de trabajo distinto, evitando cualquier tipo de riesgo o esfuerzo adicional, considerando su embarazo. 3. No obstante, la Trabajadora no ha prestado servicios a la Compañía, sin presentar excusa médica o soporte de sus fallas, desde el pasado 07 de junio de 2018. 4. Por lo anterior, la Compañía inició un procedimiento disciplinario en su contra, y la ha citado por distintos medios (whatsapp, correo electrónico y correo certificado) a rendir descargos y explicar el motivo de su inasistencia al trabajo sin soporte o fundamento. 5. Finalmente, la Trabajadora asistió a la diligencia de descargos el pasado 06 de julio de 2018, manifestando que no tiene incapacidades para el término de ausencia y que simplemente no se presentó a trabajar porque el lugar de trabajo le queda muy lejos de su domicilio. 6. Por lo anterior, y en aras de continuar con el procedimiento disciplinario en contra de la Trabajadora, quien ha incumplido con sus obligaciones

<sup>2</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 241 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>3</sup> Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 3º. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo. Derogada por Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021. Como 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 2º del artículo primero de la presente resolución."

<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.

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento expreso 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"

legales (artículo 60, numeral 4 del Código Sustantivo del y artículo 62, numeral 6) solicitamos se apruebe el permiso para despedir con justa causa. SOLICITUD Con base en los anteriores hechos, muy respetuosamente solicito al Inspector de Trabajo que autorice a MERQUEO S.A.S. para DESPEDIR CON JUSTA CAUSA a la Señora ALISON ACUÑA CUESTA, quien actualmente se encuentra en estado de embarazo. FUNDAMENTOS DE DERECHO Fundamento mi petición en los siguientes artículos: 1. Artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo que permite al empleador despedir una mujer en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, previa la autorización del inspector de trabajo, con fundamento en las causas que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo. 2. Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, norma que establece las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente por parte del empleador. Dentro de ellas: Numeral 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" 3. Artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo, que establece las obligaciones del trabajador, dentro de ellas las siguientes: Numeral 4: "Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo" PRUEBAS DOCUMENTALES 1. Certificado de existencia y representación legal de la Compañía. 2. Contrato de trabajo de la Trabajadora. 3. Citaciones a reuniones. 4. Citaciones a descargos enviadas por correo electrónico y correo certificado. 5. Acta de descargos firmada por la Trabajadora. 6. Comprobantes de pago a seguridad social de los últimos tres (3) meses. NOTIFICACIONES. La señora ALISON ACUÑA CUESTA puede ser notificada en la Transversal 44 52A - 32 Sur, en la ciudad de Bogotá D.C. MERQUEO S.A.S. puede ser notificado en la Calle 97A No. 9A-50, Edificio K2, piso 2, en la ciudad de Bogotá D.C. (...)

### III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

**Competencia:** De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo del 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, 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".

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".

<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 241 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 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."

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento expreso 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"

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

<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.

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento expreso 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"

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 periodo 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>.

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 comento,

"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:

<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 expreso 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"

"... 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 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

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento expreso 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"

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 18 dispuso:

**"ARTÍCULO 18. Desistimiento expreso de la petición.** Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada."

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:

Que con base al correo electrónico enviado por la empresa Merqueo S.A.S a [jtautivag@mintrabajo.gov.co](mailto:jtautivag@mintrabajo.gov.co) manifiesta que : " (...) Por medio de la presente FELIPE OSSA RODRIGUEZ, en representación de MERQUEO SAS, presentó desistimiento a la solicitud de autorización de desvinculación de la señora ALISON ACUÑA CUESTA, identificada con cédula de ciudadanía 1.032.507.107, en la medida en que ya no se encuentra vinculada con la compañía, toda vez que su contrato terminó por renuncia voluntaria presentada el pasado 3 de marzo del 2019, anexo copia de carta de renuncia" (...)"

Que conforme con el transcurso de la solicitud, y de acuerdo con lo señalado en el artículo 18 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, "(...) Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada. (...)" 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 EXPRESO** de la solicitud con radicado 24360 del 17 de julio de 2018 de autorización de terminación del vínculo laboral de la trabajadora ALISON ACUÑA CUESTA, identificada con cedula de ciudadanía 1.032.507.107, presentado por el señor FELIPE OSSA RODRIGUEZ, en su calidad de representante legal de la empresa MERQUEO S.A.S., identificada con Nit 900871444-8 con domicilio en la CALLE 97 A No. 9 A-50 en la ciudad de Bogotá, teléfono 5404058 y correo electrónico [notificacionesjudiciales@merqueo.com](mailto:notificacionesjudiciales@merqueo.com), de acuerdo con 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 para la terminación de un contrato a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento expreso 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"

**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.

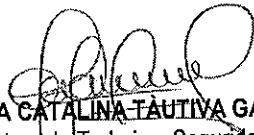
**ARTÍCULO CUARTO. - NOTIFICAR** el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley 1437 de 2011.

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

**ARTÍCULO SEXTO:** En firme este Acto Administrativo, archívese el expediente radicado con el número 24360 del 17 de julio de 2018.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

Dada en Bogotá, a los veintiunos (21) días del mes de noviembre 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