

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

La suscrita Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá D. C., en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el numeral 30, artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014<sup>1</sup>, la Ley 1468 de 2011<sup>2</sup>, la Ley 1437 de 2011 y demás normas que le adicionen o modifiquen y en consideración a los siguientes presupuestos:

**1. ANTECEDENTES**

Que mediante radicado No.11EE2017721100000007669 de fecha 9/27/2017, el(la)(los) señor(a)(es) **ALVARO ENRIQUE MÁRQUEZ CÁRDENAS**, actuando como **NOTARIO 54 del Circulo de Bogotá D.C.**, identificada con NIT. 13.460.423-2, solicita(n) **ADELANTAR TRÁMITE DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO**, señora **CAROLINA RAMIREZ MORA**, identificada con CC No. 52902896, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud, por lo cual el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y tramites mediante Auto No. 2577 del 11/1/2017, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo, Dra. LETICIA MARSIGLIA ORTIZ, adelantar el trámite respectivo, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

**2. ACTUACION PROCESAL**

- 2.1 La suscrita Inspectora mediante Auto de Trámite del 9 de noviembre de 2017, avocó conocimiento del Radicado No.11EE2017721100000007669 de fecha 9/27/2017 y continúa con el trámite de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 34 a 45 de la Ley 1437 de 2011 y las normas que lo adicionan o modifican. (Folio 75-76)
- 2.2 Acto seguido, se expidió y envió comunicación del 15 de noviembre de 2017 al solicitante **ALVARO ENRIQUE MÁRQUEZ CÁRDENAS**, actuando como **NOTARIO 54 del Circulo de Bogotá D.C.**, teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho<sup>3</sup> que no son suficientes para dar trámite a la solicitud de **ADELANTAR TRÁMITE DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO**

<sup>1</sup> Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30, Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

<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.*

Artículo 2º 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, el pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador.* Son obligaciones especiales del empleador: II. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

Artículo 4º. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

<sup>3</sup> CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO; ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201772110000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

- DE EMBARAZO<sup>4</sup>, motivo por el cual se le requirió para que aportara a la autoridad de trabajo elementos probatorios, que contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo. (Visto a Folio No.31)
- 2.3 ALVARO ENRIQUE MÁRQUEZ CÁRDENAS, actuando como NOTARIO 54 del Circulo de Bogotá D.C., presentó respuesta al requerimiento de documentación mediante Radicado No. No.11EE2017721100000014321 de fecha 20 de noviembre de 2017, en 32 folios útiles.
- 2.4 Mediante comunicación del 15 de noviembre de 2017 se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora a la dirección aportada en radicado inicial (CARRERA 14 A No.31-24 Sur Compartir - Soacha en Bogotá D.C.), y al correo electrónico informado, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 28 de diciembre de 2017 a las 10:00 A.M. Se informa a la trabajadora, que en atención al derecho de defensa y contradicción podrá pedir y aportar los documentos que considere pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba.(Visto a folio 78)
- 2.5 Llegada la fecha y hora de la citación la trabajadora CAROLINA RAMIREZ MORA, asistió para absolver la diligencia citada, sin embargo, por incapacidad de la Inspectora de conocimiento no se adelanta la diligencia. (Visto a folio 114)
- 2.6 Mediante comunicación del 9 de enero de 2018 se fija nueva fecha para absolver diligencia administrativa el día 16 de enero de 2018 a las 10:00 A.M. Se comunica a las partes mediante correos electrónicos informados.
- 2.7 Llegada la fecha y hora de la segunda citación la trabajadora no asiste y no justifica su inasistencia.

**3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD**

3.1 Fundamentos de hecho de la solicitud, los cuales se exponen de forma sucinta a continuación:

- 3.1.1 Entre ALVARO ENRIQUE MÁRQUEZ CÁRDENAS, actuando como NOTARIO 54 del Circulo de Bogotá D.C. y CAROLINA RAMIREZ MORA, existe un contrato individual de trabajo a término fijo, el cual inició el 16 de febrero de 2017, hasta el 15 de septiembre de 2017
- 3.1.2 El cargo que desempeña la trabajadora es de Asistente Administrativa con funciones del área contable
- 3.1.3 El fin de la contratación es suplir el reemplazo de una Licencia de Maternidad de la auxiliar contable
- 3.1.4 El empleador realiza prestamos internos a sus empleados sin ningún tipo de intereses, siendo la trabajadora quien realiza de forma manual la nómina la entrega al Director Administrativo para que se encargue de pagar de manera virtual mediante el Portal del Banco Caja Social.
- 3.1.5 Los prestamos se solicitan por escrito con la autorización del señor Notario, dejando constancia del recibido en la misma solicitud.
- 3.1.6 CAROLINA RAMIREZ MORA, debe realizar la novedad a nomina para realizar los respectivos descuentos, quincenales
- 3.1.7 La trabajadora solicita los siguientes prestamos:
- 3.1.7.1 \$ 400.000 el 1 de marzo de 2017, autorizando descuento quincenal por \$ 80.000,
- 3.1.7.2 \$ 600.000 el 19 de abril de 2017, autorizando descuento quincenal por \$100.000,
- 3.1.7.3 \$1.700.000 el 19 de abril de 2017, autorizando descuento quincenal por \$150.000,
- 3.1.8 La trabajadora se compromete a cancelar los prestamos en las siguientes cuotas:
- 3.1.8.1 \$ 400.000, en cinco (5) cuotas de las cuales solo descontó por nómina dos (2) cuotas,
- 3.1.8.2 \$ 600.000, en seis (6) cuotas de las cuales solo descontó el 50% del valor de las cuotas,
- 3.1.8.3 \$1.700.000 en once (11) cuotas las cuales se vienen pagando con normalidad,

<sup>4</sup>Resolución 2143 de 2014 artículo 7, numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201772110000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

3.1.9 Una vez realizado el empalme con la titular del cargo, la trabajadora CAROLINA RAMIREZ MORA fue reubicada en el primer piso en el área de protocolo, atendiendo el empleador las recomendaciones médicas y cumplir con el Principio de Estabilidad Laboral Reforzada

3.1.10 Concluye el Apoderado del empleador, "(...) la ausencia injustificada, retardos sin demostración alguna, y la falta de los soportes de ley que justifique su ausencia, está causando un perjuicio irremediable a la compañía, y es claro que bajo el fuero de maternidad se están pasando por encima la legalidad y las obligaciones de todo trabajador. No puede por el óbice de estar en embarazo, violarse la legislación, se manifiesta, que el fuero de maternidad es para proteger al nacituros, más no, para que su primogenitora, no cumpla con la ley, a riesgo de fatiga, se hace hincapié en que el embarazo no es una enfermedad y que salvo prescripción médica no impide realizar su funciones, más aún, sin justificación alguna".

**3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:**

3.2.1 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 240

3.2.2 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, 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 de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento".

3.2.3 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 60, numeral 4: "4.faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador (...)"

3.3 **LA CAUSA PETENDI**<sup>5</sup>, La causa que pretende el empleador ALVARO ENRIQUE MÁRQUEZ CÁRDENAS, actuando como NOTARIO 54 del Circulo de Bogotá D.C., es que el Ministerio del Trabajo otorgue: "permiso para dar por terminado el contrato de trabajo de la señora Leidy Evelin Sierra Polanco, identificada con cédula de ciudadanía No.52902896".

**4. COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA RESOLVER**

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo de Trabajo<sup>6</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>7</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

<sup>5</sup> Enciclopedia Jurídica, <http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/> Causa petendi. Causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos de hecho previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el petitum del proceso. Con esta expresión, que literalmente significa causa de pedir, se alude al título o fundamento de la pretensión procesal que se formula en la demanda y que constituye uno de los elementos básicos de la reclamación judicial que formula el demandante. Este debe describir al tribunal el conjunto de hechos que, enlazados entre sí, forman la unidad fáctica sobre la que se apoya la reclamación del actor. Al acudir al órgano jurisdiccional, el reclamante tiene que proporcionar hechos para que el tribunal le reconozca derechos; como se ha dicho desde antiguo, da mihi factum, dabo tibi ius (dame hecho, y te daré derecho), como expresión de la esencia de la actividad jurisdiccional. La causa de pedir o reclamar a un tribunal está en una zona de la actividad humana de la que, hasta el momento de formularse la pretensión, no tenía noticia el tribunal.

<sup>6</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>7</sup> Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

Artículo 2º 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, el pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador.* Son obligaciones especiales del empleador: II. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201772110000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

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>8</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".

INTERRUPCIÓN DE TÉRMINOS. - Mediante Resolución No.2142 del 22 de junio de 2017, la Ministra del Trabajo Dra. GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO, establece: "La interrupción de términos procesales de las actuaciones administrativas sancionatorias y de control interno disciplinario a cargo del Ministerio del Trabajo".

**AUTO DE TRÁMITE****CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LA INTERRUPCIÓN Y REINICIO DE TÉRMINOS  
SEGÚN RESOLUCIÓN 2142 DE JUNIO DE 2017 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO:**

RADICADO No. No.11EE201772110000007669 de fecha 9/27/2017

El día 21 de junio de 2017, la Inspección 11 de Trabajo y de Seguridad Social del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, deja constancia de haber tenido en cuenta lo dispuesto en la Resolución 2142 del 22 de junio de 2017, la cual fue publicada en el Diario Oficial No.50.277 del 27 de junio de 2017, páginas 167 y 168 del ISSN 0122-2112, fecha desde la cual empieza a regir la Resolución en comento, considerando iniciados los términos para las actuaciones administrativas asignadas a esta Inspección, términos que fueron interrumpidos a causa del cese de actividades que se desarrolló en el Ministerio del Trabajo desde el 10 de mayo de 2017 al 20 de junio de 2017 inclusive, como lo indica la Resolución.

Así las cosas, se retoma la actuación del presente expediente de **Radicado No. 7669 del 9/27/2017**, aplicándole la respectiva interrupción de términos según la certificación de la Dirección Territorial de Bogotá, en concordancia con el artículo 2 de la Resolución 2142 del 22 de junio de 2017, y dando lugar al orden de presentación de las solicitudes de conformidad con el artículo 15 de la Ley 962 de 2005<sup>9</sup>, 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 (...)".

empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

Artículo 4º. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

<sup>8</sup> Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

<sup>9</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.

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2017721100000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

**5. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DESPACHO:****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"*.

Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano". La precitada CADH, en el artículo 24 determina: *"Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley"*.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer –CEDAW– (artículos 11 y 12.2) establece:

**Artículo 11,**

1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:*
  - a. *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
  - b. *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;*
  - c. *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*
  - d. *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;*
  - e. *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
  - f. *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201772110000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

2. *A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*
  - a. *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;*
  - b. *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*
  - c. *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños*
  - d. *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

**Artículo 12**

1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.*
2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.*

**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>10</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>11</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"*

**CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.** La enunciación constitucional referida a los principios que rigen los procedimientos de la administración, encuentran la definición de su contexto en el artículo 3º del Código de Procedimiento Administrativo y de lo

<sup>10</sup> Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.

<sup>11</sup> Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2017721100000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

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 norma citadas este trámite se adelanta de acuerdo al Procedimiento Administrativo General establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en especial, en los artículos 34 al 45.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. La mujer trabajadora en Estado de Embarazo goza por mandato Constitucional y Legal de una Estabilidad Laboral Reforzada, que le impide ser despedida sin autorización del Inspector de Trabajo, tal como lo determina el art. 240 C.S.T., que al tenor reza:

*"...1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector de trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.*

*2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causales que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63..."*

De igual forma añade el citado artículo:

*"Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes". (Subraya y cursiva fuera de texto)*

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

**6. CONSIDERACIONES:**

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA DE CARÁCTER LABORAL.- En cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se corrió el traslado respectivo, se notificó de la citación a diligencia administrativa a la trabajadora y al ALVARO ENRIQUE MÁRQUEZ CÁRDENAS, actuando como NOTARIO 54 del Circulo de Bogotá D.C., con el fin que fuera informada la Trabajadora, teniendo en cuenta que en solicitud inicial se informó el lugar de domicilio o de notificaciones: CARRERA 14 A No.31-24 Sur Compartir - Soacha.

Además, se informó a CAROLINA RAMIREZ MORA, que en atención al derecho de defensa y contradicción podría pedir y aportar las pruebas que estimara pertinentes y conducentes que obrarían en calidad de prueba, de igual forma, para que reclame sus derechos y controvierta las pruebas aportadas dentro de la actuación administrativa en comento.

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2017721100000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

La(s) diligencia(s) administrativa(s) de carácter laboral, que se fijaron para los día 28 de diciembre de 2017 a las 10:00 A.M. y el día 27 de febrero de 2018 a las 10:00 A.M., no se realiza la primera por encontrarse la inspectora de trabajo en incapacidad médica, y la segunda diligencia no se realiza por la inasistencia de la trabajadora, quien no justifica su inasistencia.

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, claro es, en ese sentido, que conforme al precitado artículo, de nuestro ordenamiento laboral, el permiso de que trata el mismo, sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso en concreto, ALVARO ENRIQUE MÁRQUEZ CÁRDENAS, actuando como NOTARIO 54 del Circulo de Bogotá D.C., fundamenta la solicitud en:

- Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, numeral 1: "El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido."
- Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, numeral: "Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores"
- Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, 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 de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento".

*Frente a la justa causa descrita por parte del empleador para solicitar el despido de la trabajadora en estado de embarazo, en el artículo 62, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, no se observa que se hayan presentado certificados falsos para ser admitida en el cargo de ASISTENTE ADMINISTRATIVA, como se determina en el contrato de trabajo, con el fin de obtener un provecho indebido, de igual forma no se allega prueba que determine que la trabajadora fuera contratada en el cargo de auxiliar contable, ni se describen las funciones del mismo.*

*Respecto a la justa causa descrita por parte del empleador para solicitar el despido de la trabajadora en estado de embarazo, en el artículo 62, numeral 5 del Código Sustantivo del Trabajo, no se observa sentencia debidamente ejecutoriada que determine un acto delictuoso por parte de la trabajador, e igualmente no se aporta acapite que describa los actos inmorales que son considerados en los empleados que tienen una vinculación laboral con el Dr. ALVARO ENRIQUE MÁRQUEZ CÁRDENAS, actuando como NOTARIO 54 del Circulo de Bogotá D.C.*

*En atención a la justa causa descrita por parte del empleador para solicitar el despido de la trabajadora en estado de embarazo, en el artículo 62, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, "cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento", en concordancia con el artículo 60, numeral 4 del Código Sustantivo de Trabajo: "4. faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador (...). Se observa, según lo manifestado por el empleador que la trabajadora incurrió en esta causal para dar por terminado la relación laboral.*

Así las cosas, la única manera que se autorice un despido de mujer trabajadora en estado de embarazo, es que su empleador demuestre al Inspector más allá de cualquier duda, la existencia de una justa causa de terminación del vínculo, de lo contrario, la decisión a adoptar será la negativa de autorización de despido.

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201772110000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

Sobre la afirmación del Solicitante, se evidencia que la trabajadora incurrió en la causal establecida en el artículo 60, numeral 4 del Código Sustantivo de Trabajo: "4. *faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador (...)*", a partir del 12 de septiembre del 2018, además de faltar a su lugar de trabajo sin justificación los días 17 de marzo, 1 de abril, 3 y 15 de junio de 2017 12, 18, 19, 24 y 28 de agosto, 2 y 4 de septiembre de 2017.

Lo anterior, evidencia que los hechos anteriormente enunciados son constitutivos de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador y es fundamento legal para que el empleador imponga la sanción determinada y previamente informada a la trabajadora.

PERIODO DE GESTACIÓN O LICENCIA DE MATERNIDAD.- De acuerdo a las pruebas aportadas por el solicitante, en APOYO DIAGNOSTICO de fecha 1 de junio de 2017, expedido por la EPS COMPENSAR se presenta: "EMBARAZO DE 9 SEMANAS DE GESTACIÓN POR FUM". Sin embargo, no se puede determinar la fecha del parto de la trabajadora CAROLINA RAMIREZ MORA, y en qué fecha se encuentra del periodo de licencia de maternidad.

PRESUNCIÓN LEGAL - CODIGO CIVIL COLOMBIANO, artículo 92, De la época del nacimiento se colige la de la concepción, según la regla siguiente: "*Se presume de derecho que la concepción ha precedido al nacimiento no menos que ciento ochenta días cabales, y no más que trescientos, contados hacia atrás, desde la media noche en que principie el día del nacimiento*". (Se aclara lo colocado en negrilla)

La Honorable Corte Constitucional, en aparte declaró INEXEQUIBLE, mediante Sentencia C-004-98 del 22 de enero de 1998. Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía, en el cuarto punto de la parte resolutive: "*Todas las normas legales que se refieran directa o indirectamente a la presunción establecida por el artículo 92 del Código Civil, se interpretarán teniendo en cuenta que ésta es una presunción simplemente legal, que admite prueba en contrario*".

En atención a la presunción establecida se colige "no más de trescientos" días sería posible el alumbramiento, esto es que si a 1 de junio de 2017 la trabajadora contaba con 9 semanas de gestación, es posible que entre la semana 39 o 40 haya ocurrido el alumbramiento, en circunstancias normales, esto las primeras semanas del mes de enero de 2018.

Trimestre	Mes	Semana						
	0	0	1	2	3	4		
	1	5	6	7	8			
	2	9	10	11	12			
	3	13	14	15	16	17		
	4	18	19	20	21			
	5	22	23	24	25			
	6	26	27	28	29	30		
	7	31	32	33	34			
	8	35	36	37	38			
	9	39	40	41	42			

babycenter

DESPIDO EN PERIODO DE LACTANCIA – CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE A LA TRABAJADORA.- De acuerdo al trámite asignado para iniciar y llevar hasta su finalización la petición elevada por ALVARO ENRIQUE MÁRQUEZ CÁRDENAS, actuando como NOTARIO 54 del Circulo de Bogotá D.C., y en atención al pronunciamiento de esta cartera sobre el periodo de lactancia (periodo posterior a la licencia de maternidad), si bien existe igual prohibición de despedir a la trabajadora por este motivo, no se contempló la presunción contemplada para el despido durante el embarazo o los tres (3) meses siguientes al parto; motivo por el cual corresponderá la trabajadora demostrar que si se llegará a configurar un despido, después de la protección laboral, que este se produjo en razón a la lactancia y sin ninguna causa<sup>12</sup>, en concordancia con la Sentencia T-082/12, la cual expresa:

<sup>12</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO, Concepto 00180 del 16 de junio de 2014, expedido por la Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia de Seguridad Social Integral

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201772110000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

*"el fuero de maternidad corresponde a una categoría jurídica en presencia de la cual se activan en nuestro orden jurídico obligaciones y prohibiciones excepcionales para el empleador, que concretan el mandato constitucional según el cual debe otorgarse a la mujer embarazada una protección laboral reforzada, la cual exige para su aplicación solo dos requisitos: (i) que exista una alternativa laboral que respalde una relación laboral de la cual es parte la mujer gestante, y (ii) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia (3 meses siguientes) durante la relación laboral, de forma que si es despedida en estas condiciones, procede de inmediato el reconocimiento de las medidas de protección derivadas del fuero de maternidad". (Negrilla y subrayado fuera de texto)*

PRESTAMOS AL TRABAJADOR.- Es de observar que el incumplimiento en las obligaciones de crédito adquiridas por la trabajadora no se constituye en un hecho propio o conexo con las justas causas determinadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin embargo, la misma normativa en los artículos 152 y 153 establecen:

*"ARTICULO 152. PRESTAMOS PARA VIVIENDAS. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el empleador prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevén en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa".*

*"ARTICULO 153. INTERESES DE LOS PRÉSTAMOS. Fuera de los casos a que se refiere el artículo anterior, los préstamos o anticipos de salarios que haga el empleador al trabajador no pueden devengar intereses".*

En atención a los prestamos realizados por el empleador a la trabajadora, se observa que la norma transcrita anteriormente, permite al empleador retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que adeuden, como es el caso de las tres (3) cuotas por valor de cien mil pesos (\$100.000) que faltan por pagar del préstamo de los cuatros cientos mil pesos (\$400.000) y el 50% de las seis (6) cuotas de cientos cincuenta mil pesos (\$150.000).

Aunado a lo anterior, la Honorable Corte Suprema de Justicia, en Sala Laboral mediante Sentencia de marzo 19 de 2004. Rad.20.151. M.P. Dra. Isaura Vargas Diaz, considera, que los empleadores pueden cobrar intereses por los préstamos de cualquier índole al trabajador, siempre y cuando los intereses estén más bajo que los que cobra una entidad bancaria. Se transcribe aparte:

*"(...) el actor tendría razón en su reclamo, dentro de un marco de interpretación literal de los mismos, el que no es de recibo, en atención a la época de su redacción y la concepción filosófica que imperaba en 1950; hoy, su concepción ha sido superada con el paso del tiempo, el que impone que el trabajador además de facilitarle la consecución de vivienda, que es por lo que propugna el artículo 152 del Código Sustantivo del Trabajo, se le permita y garantice otras líneas de crédito para la adquisición de unos bienes o servicios como la consecución de vehículo y préstamos para educación, que van a mejorar su nivel de vida. Créditos que si son ofrecidos por el empleador en condiciones más ventajosas o al menos iguales a las vigentes en el mercado, no se puede privar al trabajador que tenga acceso a ellos so pretexto de la prohibición del artículo 153 Estatuto Sustantivo(...)*

En igual sentido, la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral mediante Sentencia del 5 de agosto de 2008. Rad.32903 Acta No.47. M.P. Dra. Elsy del Pilar Cuello Calderón, considera:

*"(...) el tema del cobro de intereses por parte del empleador, por préstamos otorgados y lo referente a los descuentos que por este concepto efectuó, que es el punto sobre el cual se centra el ataque, por estimar que constituye una apropiación indebida o pago incompleto de salarios y prestaciones, ha sido analizado por esta Sala en la sentencia rememorada, del 19 de marzo de 2004, radicado No.20151, reiterada recientemente en la No.27598, así:*

*(...) Finalmente, cuando empleador y trabajador suscriben acuerdos con cláusulas, a través de las cuales acuerdan intereses por préstamos, que frente a las condiciones normales de la banca y el comercio redundaran en beneficios para el trabajador, y que su desarrollo y cumplimiento no evidencian ninguna clase de abuso, no se está en ninguna manera quebrantando los principios protectores establecidos a favor de los mismos, razón por la cual no es ineficaz una clausula concedida bajo tales parámetros".*

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2017721100000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

Para el caso que nos ocupa, el Despacho no advierte que se esté quebrantando ningún principio protector de la trabajadora, al facilitarle una serie de préstamos sin intereses, de tal suerte que no se encuentra vulneración en las normas del C.S.T. en tal sentido, por el contrario, los préstamos autorizados por el empleador benefician a la trabajadora al no acordar intereses en los préstamos otorgados.

**7. CONCLUSIONES**

Las pruebas aportadas dentro del trámite solicitado son necesarias para alcanzar un conocimiento mínimo de los hechos que dan lugar a la aplicación de las normas, como lo reitera en Sentencia C-034/14 la Corte Constitucional en aparte:

*"La importancia de las pruebas en todo procedimiento es evidente, pues solo a través de una vigorosa actividad probatoria, que incluye la posibilidad de solicitar, aportar y controvertir las que obran en cada trámite, puede el funcionario administrativo o judicial alcanzar un conocimiento mínimo de los hechos que dan lugar a la aplicación de las normas jurídicas pertinentes, y dar respuesta a los asuntos de su competencia ciñéndose al derecho sustancial. (Negrilla y subraya fuera de texto)*

Entre ALVARO ENRIQUE MÁRQUEZ CÁRDENAS, actuando como NOTARIO 54 del Circulo de Bogotá D.C.. y CAROLINA RAMIREZ MORA, existe un contrato individual de trabajo a término fijo, el cual inició el 16 de febrero de 2017, hasta el 15 de septiembre de 2017, el cargo que desempeña la trabajadora, según el contrato allegado es "Asistente Administrativa", sin que se relacionen en la funciones o perfil del cargo el de auxiliar contable. El fin de la contratación fue el reemplazo de la auxiliar contable que se encontraba en Licencia de Maternidad

Que aunque se ha probado la justa causa argumentada por el empleador mediante Radicado 11EE2017721100000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017, por "faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador (...), a partir del 12 de septiembre del 2018, además de faltar a su lugar de trabajo sin justificación los días 17 de marzo, 1 de abril, 3 y 15 de junio de 2017 12, 18, 19, 24 y 28 de agosto, 2 y 4 de septiembre de 2017".

No se encuentra evidencia si el embarazo, llegó a feliz término por cuando no se informa sobre la fecha del parto o el periodo de la Licencia de Maternidad expedida por la Entidad de Salud que la haya atendido. Generando una presunción legal frente a fecha probable del parto en la semana 40, esto es decir a 8 de enero de 2018, permite concluir que el parto y los tres (3) meses siguientes al mismo ya se cumplieron, es decir, a 9 de abril de 2018, opera la falta de competencia de la autoridad del trabajo para conocer y pronunciarse sobre el particular<sup>13</sup>, por lo tanto, no es posible continuar con la presente asignación debido a que desapareció la condición que determina su objeto<sup>14</sup> y al desaparecer ésta, se ordena su archivo. Es de recordar al solicitante que la protección al fuero materno tiene una vigencia en el tiempo que corresponde al periodo del embarazo y tres (3) meses posteriores al parto. (Artículo 239 y 240 del C. S.T.).

En atención al artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo, la autorización para despedir a la trabajadora CAROLINA RAMIREZ MORA, solo comprende el periodo de gestación y los tres (3)

<sup>13</sup> Corte Constitucional en Sentencia Unificada 225 de 2013, fija una línea jurisprudencial sobre la carencia actual de objeto por hecho superado.  
<sup>14</sup> Corte Constitucional en Sentencia T-358 de 2014, se ha pronunciado en el mismo sentido, a saber: "Entonces, cuando cesa la amenaza a los derechos fundamentales de quien invoca su protección, ya sea porque la situación que propiciaba dicha amenaza desapareció o fue superada, esta Corporación ha considerado que la acción de tutela pierda su razón de ser como mecanismo de protección judicial, en la medida en que cualquier decisión que el juez de tutela pueda adoptar frente al caso concreto carecerá de fundamento fáctico. En este sentir, el juez de tutela queda imposibilitado para emitir orden alguna de protección del derecho fundamental invocado, de suerte que la Corte ha entendido que una decisión judicial bajo estas condiciones resulta inocua y contraria al objetivo constitucionalmente previsto para la acción de tutela.

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201772110000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

meses posteriores al parto, circunstancia de orden legal que limita la actuación de este Despacho para autorizar la terminación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que los tres (3) meses posteriores al parto, probablemente y en circunstancias normales de acuerdo a Ecografía expedida por Imágenes Diagnosticas, los tres (3) meses posteriores al parto se cumplieron a partir del 9 de abril de 2018.

Aunado a lo anterior es importante advertir, que en el presente trámite es necesario el cumplimiento del DERECHO AL DEBIDO PROCESO en los términos de la Honorable Corte Constitucional, en Sentencia C-034/14, que establece en aparte:

*"Principio inherente al Estado de Derecho, cuyas características esenciales son el ejercicio de funciones bajo parámetros normativos previamente establecidos y la erradicación de la arbitrariedad, la facultad de aportar y controvertir las pruebas y distingue entre garantías previas y garantías posteriores", (Subraya fuera de texto)*

*"La jurisprudencia constitucional ha diferenciado entre las garantías previas y posteriores que implica el derecho al debido proceso en materia administrativa.*

1. *Las garantías mínimas previas se relacionan con aquellas garantías mínimas que necesariamente deben cobijar la expedición y ejecución de cualquier acto o procedimiento administrativo, tales como el acceso libre y en condiciones de igualdad a la justicia, el juez natural, el derecho de defensa, la razonabilidad de los plazos y la imparcialidad, autonomía e independencia de los jueces, entre otras. (subraya fuera de texto)*
2. *Las garantías mínimas posteriores se refieren a la posibilidad de cuestionar la validez jurídica de una decisión administrativa, mediante los recursos de la vía gubernativa y la jurisdicción contenciosa administrativa.*

La extensión de garantías del debido proceso al ámbito administrativo, no implica que su alcance sea idéntico a la administración de justicia y en el ejercicio de la función pública, "A pesar de la importancia que tiene para el orden constitucional la vigencia del debido proceso en todos los escenarios en los que el ciudadano puede ver afectados sus derechos por actuaciones públicas (sin importar de qué rama provienen), es necesario que la interpretación de las garantías que lo componen tome en consideración los principios que caracterizan cada escenario, así como las diferencias que existen entre ellos".

Frente a las facultades y principios del debido proceso como derecho que tiene las partes para ejercer su derecho de defensa y contradicción, no se puede desconocer la facultad que tiene la trabajadora para ejercerlos y aportar y controvertir las pruebas que se le endilgan, circunstancias que hacen obligatorio por parte del despacho otorgar las garantías previas y posteriores que le asisten, por tanto, el hecho de no poder ser informada o notificada las circunstancias en que se hace la apertura del trámite solicitado, hace improcedente continuar con el trámite solicitado.

En la Sentencia C-598 de 2011 (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; SPV. María Victoria Calle Correa), expresó la Corte:

*"Se ha entendido, entonces, que en materia de procedimientos la libertad de configuración posee mayor amplitud que en otros ámbitos, pues así lo disponen los artículos 150 constitucional, numeral 1 y 2, en concordancia con los artículos 29,86,87,228 y 229 constitucionales, que lo facultan para establecer requisitos, tiempos, procedimientos, recursos, etc., de manera que el Legislador puede regular el derecho de acceso a la administración de justicia pero no tomarlo ilusorio, "razón por la que se exige que las restricciones que en virtud de esa potestad legislativa se lleguen a imponer, deben ser proporcionales frente a este derecho fundamental y al principio constitucional consagrado en el artículo 238, según el cual lo sustancial debe primar sobre lo formal".*

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201772110000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

*En ese marco, es posible concluir que (i) el Legislador posee una facultad de configuración de procedimientos administrativos de especial amplitud; (ii) dentro de esa potestad se incluye el diseño de los procedimientos, sus etapas, recursos y términos, entre otros aspectos; (iii) la regulación de esos procedimientos no puede desconocer los mínimos expresamente establecidos en la Constitución (artículo 29 y 228) y la jurisprudencia constitucional; (iv) además de esos mínimos, la regulación legislativa debe respetar los principios superiores de la Constitución, aspecto que (iv) corresponde verificar a este Tribunal, cuando así lo requiera fundadamente un ciudadano, y bajo los lineamientos de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.*

Lo anterior, nos permite una vez más, determinar que el derecho al debido proceso otorgado a la trabajadora no puede hacerse ilusorio, en caso de predicarse su garantía y no estar atento a que sea notificada y citada en los términos del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin que pueda ejercer efectivamente los derechos que le asisten.

Dentro de los fundamentos normativos de la Sentencia en mención se indicaron dos (2) elementos normativos, a saber:

- *El debido proceso judicial se encuentra ligado a la materialización de los derechos, la protección de la Constitución o de la ley;*
- *La actuación administrativa atañe al adecuado ejercicio de funciones públicas de diversa naturaleza para la satisfacción de los intereses de toda la comunidad.*

*Por ello, aunque el debido proceso se aplica en toda actuación administrativa o judicial, en el primer escenario ocurre bajo estándares más flexibles para asegurar la eficiencia, eficacia, celeridad y economía por parte de la Administración. Así las cosas, si de una parte la disposición acusada restringe los derechos de defensa y contradicción en materia probatoria, en una etapa específica de la actuación administrativa; desde la otra orilla del conflicto, el principio democrático, la potestad de configuración legislativa y los principios de la función pública, sugieren la validez de la regulación demandada. Este tipo de conflictos, de conformidad con la jurisprudencia constitucional deben resolverse mediante el análisis de razonabilidad y proporcionalidad de la medida.*

Es de resaltar que, de existir un conflicto, en ocasión de la relación laboral, sin que la trabajadora se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, este Despacho pierde la competencia otorgada y se constituye en declaración de derechos y la resolución de una controversia, que es competencia única y exclusiva del juez natural de la causa.

**COMPETENCIA FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.-** El art. 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la Ley 584 de 2000 art. 20, determina sobre los Funcionarios del Ministerio del Trabajo: "Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces..."

Sobre la competencia del Ministerio del Trabajo, inicialmente, resulta pertinente indicarle, respetuosamente, que este Ministerio no es competente para declarar derechos ni dirimir las diversas controversias que se presentan en las relaciones de los particulares, pues tales declaraciones resultan ser de competencia exclusiva de la Rama Judicial del poder público a través del Juez natural, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), el cual consagra: (...) Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores." (Subrayas y negrillas fuera de texto)

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

**AUTO NÚMERO ( 00096 ) de fecha ( 18 de mayo de 2018)**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2017721100000007669 de fecha 27 de septiembre de 2017

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: ORDENAR** el archivo de la solicitud identificada con Radicado No.11EE2017721100000007669 de fecha 9/27/2017, impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) **ALVARO ENRIQUE MÁRQUEZ CÁRDENAS**, actuando como **NOTARIO 54 del Circulo de Bogotá D.C.**, identificado con NIT. 13.460.423-2 y domicilio en la Carrera 10a. No.15-04 Sur en Bogotá, contra la señora **CAROLINA RAMIREZ MORA**, identificada con C.C. No.52902896 de Bogotá y domiciliada en la CARRERA 14 A No.31-24 Sur Compartir - Soacha, Cundinamarca, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR** que contra la presente resolución proceden los recursos de **REPOSICIÓN** ante este Despacho y de **APELACIÓN** ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá, interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o des fijación del aviso según el caso.

**ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente proveído en los términos de la Ley 1437 de 2011.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

*Leticia Marsiglia Ortiz*  
**LETICIA MARSIGLIA ORTIZ**

Inspectora Once del Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites  
Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyectó: Leticia M.  
Aprobó: Leticia M.