



Libertad y Orden

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 2 2 0) de fecha (2 3 ENE 2020)

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

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 2014¹, la Ley 1468 de 2011², demás normas que le adicionen o modifiquen y en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES:

Que mediante radicado No.11EE2019721100000024901 del 7/25/2019, el(la)(los) señor(a)(es) del **CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA**, sociedad que se identifica con NIT.901257724-6, solicita(n) **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, señora **LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR** identificada con CC No.1,070,592,528 de Bogotá, de quien manifestó el solicitante que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud, razón por la cual el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y tramites mediante Auto No.4027 del 8/14/2019, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo para **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, de conformidad con lo señalado en Resolución 2143 de 2014.

Para todos los efectos que se determine en el presente acto administrativo se tendrá como solicitante las partes que conforman el **CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA**, a saber:

- **Servicio Social de Enfermeras Profesionales Fundación**, NIT.900.580.867-0
- **Fundación Visión País**, NIT 830.041.755-9

Lo anterior en atención a La Ley 80 de 1993, en su artículo 7° se refiere a los consorcios y a las uniones temporales en los siguientes términos:

"1. Consorcio. Cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente de todas y cada una de las

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

² 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 I 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:

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 9 2 2 5) de fecha (2 3 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000024901 del 25 de julio de 2019

obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato. En consecuencia, las actuaciones, hechos y omisiones que se presenten en desarrollo de la propuesta y del contrato, afectarán a todos los miembros que lo conforman".

Y en concordancia con la Sentencia C-414 de 1994, manifestó la H. Corte Constitucional:

"El consorcio es una figura propia del derecho privado, utilizado ordinariamente como un instrumento de cooperación entre empresas, cuando requieren asumir una tarea económica particularmente importante, que les permita distribuirse de algún modo los riesgos que pueda implicar la actividad que se acomete, aunar recursos financieros y tecnológicos, y mejorar la disponibilidad de equipos, según el caso, pero conservando los consorciados su independencia jurídica. Sentencia C-414/94".

Así las cosas, y de acuerdo con el Concepto 209123 de fecha 30 de octubre de 2015, expedido por la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Trabajo, al tenor reza:

"De lo anterior se colige que la Ley no ha determinado el nacimiento de una persona jurídica por la celebración de un contrato de consorcio o unión temporal. Cada uno de estos contratos se concibe como una convención que no constituye por sí misma un ente capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones y que no se diferencia de quienes así están coasociados. Por tanto, resulta claro que el consorcio no es una sociedad, sino una forma contractual, utilizada ordinariamente como un instrumento de cooperación entre empresas, cuando requieren asumir una tarea económica particularmente importante, que les permita distribuirse de algún modo los riesgos que pueda implicar la actividad que se acomete, aunar recursos financieros y tecnológicos, y mejorar la disponibilidad de equipos, según el caso, pero conservando los consorciados su independencia jurídica, lo que implica que, como tal, el consorcio no goza de una capacidad jurídica propia e independiente, situación que le impide ser sujeto de derechos y obligaciones, sino que los mismos estarán solidariamente, en cabeza de sociedades que lo conforman.

Así las cosas y respecto de sus interrogantes, al ser un consorcio un contrato, no puede ser una persona jurídica y por lo tanto, no podría comportarse como tal, es decir, no puede ser sujeto de derechos y obligaciones, motivo por el cual, el consorcio no tiene trabajadores a su cargo, pues aquellos que laboran en el desarrollo del contrato de consorcio, son en realidad trabajadores de cada uno de los consorciados (...)"

Concluye el Concepto en comentario:

"(...) corresponderá a su respectivo empleador, es decir, a cada una de las empresas consorciadas, las cuales responden solidariamente por sus obligaciones. Cosa diferente resulta ser, que entre los consorciados se dividan algunas gestiones administrativas, respecto de quien desarrolla una u otra labor, pero sin confundir las obligaciones que común y pro indiviso, le asiste a cada uno".

2. ACTUACIÓN PROCESAL

- 2.1 La Inspectora de Trabajo mediante Auto de fecha 20 de agosto de 2019, avocó conocimiento y continuó con el mencionado trámite, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley 1437 de 2011, artículos 239 y 240 del C.S.T., Sentencia Unificada 070-2013 y Sentencia Unificada 075-2018 demás normas que le adicionan o modifican. (Visto a folios 72-73)
- 2.2 Acto seguido, se emitió comunicación 08SE2019721100000008488 de fecha 27 de agosto de 2019, la cual fue enviada a la dirección de notificaciones informada, del **CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA**, teniendo en cuenta que, una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho³ que no son suficientes para cumplir con el trámite asignado⁴, 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 folios 75)

³ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. 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, o el mismo Ministerio, lo determinen.

⁴ Resolución 2143 de 2014 artículo 7, numeral 3D. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 3 2) de fecha (2 3 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000024901 del 25 de julio de 2019

- 2.3 Sobre la atención al requerimiento realizado por la Inspección de Trabajo a CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA, no se registra respuesta.
- 2.4 CITACIÓN A TRABAJADORA, en ejercicio del debido proceso que asiste a la trabajadora LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR, se dio traslado de la solicitud a la dirección aportada mediante comunicación No.08EE2019721100000008484 con fecha 27 de agosto de 2019, a la solicitante y a la dirección de la trabajadora: CALLE 10 A No.19 B 56 Barrio Hogares de Soacha, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral, el día 15 de octubre de 2019 a las 10:00 A.M., informando que en atención al derecho de defensa y contradicción puede pedir y aportar los documentos que considere pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba, de igual forma puede reclamar sus derechos y controvertir las pruebas aportadas dentro de la actuación administrativa en comentario. (Visto a folios 75 a 77).
- 2.5 DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la diligencia administrativa no se realiza por inasistencia de la trabajadora LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR, quien no justificó la no comparecencia.
- 2.6 SERVICIOS POSTALES NACIONALES S. A., certifica la devolución de la comunicación No.08EE2019721100000008484 con fecha 27 de agosto de 2019, enviada a la trabajadora por la causal: "Dirección errada", mediante Guía No.YG238188796CO del 29 de agosto de 2019.

3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD:

- 3.1 Fundamentos de hecho presentados por el Empleador:
 - 3.1.1 CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA, NIT. 901257724-6 celebró contrato No.020 del día 21 de febrero del 2019 con BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA, que tenía como objeto: "AUNAR ESFUERZOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL A PERSONAS ADULTAS Y A PERSONAS MAYORES CON DISCAPACIDAD COGNITIVA Y MENTAL EN EL CENTRO FEMENINO ESPECIAL JOSÉ JOAQUÍN VARGAS DE PROPIEDAD DE LA BENEFICENCIA".
 - 3.2 El término de ejecución y la vigencia del contrato celebrado entre LA BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA y CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA, según lo establece la CLÁUSULA CUARTA era de 128 días, contados a partir del 25 de febrero del 2019. Por lo cual la vigencia del contrato individual de trabajo por obra o labor, celebrado entre la señora LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR, Estaba sujeto a este tiempo, tal cual cómo se estableció dentro del mismo contrato.
 - 3.1.2 El contrato celebrado entre LA BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA y CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA, Se le hicieron audiciones relacionadas con la modificación presupuestal, pero estas no modifican o adicionan tiempo a la ejecución y prestación del servicio, en razón a que para la vigencia posterior existía licitación que se abrió el 29 de mayo de 2019, por lo cual el tiempo pactado se mantuvo, lo que hace que el tiempo de los contratos celebrados para ejecutar la labor se mantuviera hasta el 02 de julio.
 - 3.1.3 CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA, Participó en el proceso de licitación para la siguiente vigencia, pero no fue favorecido y finalmente la siguiente vigencia fue adjudicada a UNIÓN TEMPORAL SIBATÉ DIGNA, entidad que empezaría a prestar sus servicios desde el 3 de julio de 2019 y con una vigencia de 195 días.
 - 3.1.4 CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA, no tiene ningún ingreso actual, está inactivo porque su único propósito era la prestación del servicio para la vigencia del contrato número 020 DE 2019 celebrado el 21 de febrero de 2019 con la Beneficencia de Cundinamarca
 - 3.1.5 CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA no tiene ningún cargo vigente y ninguna posibilidad de reubicar o asignar a la trabajadora a la prestación de servicios, hay una imposibilidad material total para reasignar a la trabajadora a cualquier otra labor, motivo por el cual acudimos a solicitar esta autorización para terminar el contrato laboral de trabajador a por la justa causa consagrada en el código sustantivo de trabajo en el literal d del artículo 61, que menciona que la terminación del contrato de trabajo será por terminación de la obra o labor contratada.

RESOLUCIÓN NÚMERO (003225) de fecha (23 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000024901 del 25 de julio de 2019

3.2 Fundamentos de derecho presentados por el Empleador:

- *Sentencia T-1083 del 2007, Ha reconocido que la estipulación y terminación del contrato por obra o labor no depende de la voluntad de las partes, sino de la naturaleza de la misma obra o labor postura que de igual manera han sido adoptada por la Corte Suprema de Justicia, lo que se ajusta perfectamente a los presupuestos fácticos dentro de la presente solicitud toda vez que los días pactados para la ejecución de la labor para la cual se contrató a la trabajadora LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR, se cumplieron a cabalidad y no hubo lugar a prórroga o a que se extendieran las condiciones para continuar con la obra, no por voluntad de las partes sino por el resultado de un trámite administrativo licitatorio efectuado conforme a la ley por BENEFICENCIA CUNDINAMARCA, que finalmente adjudicó la continuidad de la ejecución de la labor en un 3º, que no tiene relación alguna con las partes del contrato laboral.*
- *Sentencia T-872 del 2004, La Corte Constitucional menciona lo siguiente con relación a la estabilidad laboral reforzada: "el hecho de que la mujer embarazada sea objeto de protección laboral especial no significa que está no puede hacer desvincular por ningún otro motivo. La jurisprudencia constitucional ha precisado que el fuero de maternidad no implica la petrificación de la relación laboral, de manera que el empleador quede subordinado a este vínculo de manera indefinida. En conclusión, la Corte Constitucional reconoce que, pese a la existencia del fuero de maternidad, la madre puede ser desvinculada de su empleo mediando justa causa distinta del embarazo. En relación con modalidades de terminación de contrato laboral diferentes al despido, la jurisprudencia ha dicho que el vínculo laboral con una mujer embarazada puede terminar por cumplimiento del contrato de trabajo a término fijo siempre y cuando se extingan las condiciones laborales de ejecución del contrato".*
- *Líteral d, numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo*

3.3 **LA CAUSA PRETENDI⁵**, Lo pretendido por (el)la solicitante, con la solicitud, es que el Ministerio del Trabajo se pronuncie en el siguiente sentido:

"El relación a lo establecido en el código sustantivo de trabajo, a la postura de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia y a que las condiciones del contrato obra labor celebrado por la trabajadora no persisten en razón a que la labor contratada finalizó, solicito autorizar el despido de forma unilateral con justa causa de la trabajadora LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR, desde el día en que se culminó la labor encomendada, sin que haya lugar al pago de indemnización alguna".

3 COMPETENCIA y FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DESPACHO:**COMPETENCIA INSPECCION DE TRABAJO:**

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo de Trabajo⁶, 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 2011⁷, 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

⁵ Enciclopedia Jurídica. <http://www.encyclopedia-juridica.biz/4.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.

⁶ 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.

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (0002020) de fecha (23 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Radicado No.11EE201972110000024901 del 25 de julio de 2019

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 2014⁸, 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 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.

Ley 962 de 2005⁹, 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 (...)".

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DESPACHO:

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 es¹⁰.

(...) 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

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, al 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 disfruutarla 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.

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

⁹ 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 pública, 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.

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (003223) de fecha (23 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000024901 del 25 de julio de 2019

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"¹¹.

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

Adiciona la Sentencia en comentario,

"Siguiendo esta línea de protección, la Constitución otorga una especial tutela a la mujer en embarazo particularmente en relación a su estabilidad laboral, al consagrar en su artículo 53 los principios mínimos fundamentales que deben regir las relaciones laborales, los cuales son:

"... igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad." (Subrayado fuera de texto).

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

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

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

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

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

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

"... 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".

¹¹ Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

RESOLUCIÓN NÚMERO (0010000) de fecha (23 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000024901 del 25 de julio de 2019

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.

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 artículo 240 C.S.T., que al tenor reza:

"...1. Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo 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)

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.

"Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N)".

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

"Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada".

RESOLUCIÓN NÚMERO (000200) de fecha (23 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000024901 del 25 de julio de 2019

Reitera la sentencia de la Honorable Corte Constitucional sobre la alternativa laboral de la mujer embarazada a partir del cambio de la jurisprudencia, para el caso que nos ocupa se transcribe a parte de la misma:

"MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR.- Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada a partir del cambio jurisprudencial.

- (i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones: a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.
- (ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva. (ii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral".

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

4 CONSIDERACIONES

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)

RESOLUCIÓN NÚMERO (00000) de fecha (23 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000024901 del 25 de julio de 2019

En cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se citó a diligencia administrativa a la trabajadora, mediante comunicación enviada a la dirección aportada por el solicitante: CALLE 10 A No.19 B 56 Barrio Hogares de Soacha, informando que en atención al derecho de defensa y contradicción la señora LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR, podrá pedir y aportar las pruebas que estime pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba, de igual forma, para que reclame sus derechos y controvierta las pruebas aportadas dentro de la actuación administrativa en comento.

En igual sentido, se solicitó al empleador que aportara elementos probatorios que permitieran conocer las condiciones de la relación laboral y/o contractual, los motivos de su terminación y el cumplimiento de las obligaciones contractuales, respecto al pago de la seguridad social integral, pago de salarios y demás compromisos contractuales. El solicitante CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA no otorgo respuesta a la solicitud enviada.

5.1 RELACIÓN CONTRACTUAL.- CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA, NIT. 901257724-6 celebró contrato No.020 del día 21 de febrero del 2019 con BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA, qué tenía como objeto: "AUNAR ESFUERZOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL A PERSONAS ADULTAS Y A PERSONAS MAYORES CON DISCAPACIDAD COGNITIVA Y MENTAL EN EL CENTRO FEMENINO ESPECIAL JOSÉ JOAQUÍN VARGAS DE PROPIEDAD DE LA BENEFICENCIA".

5.1.1 El término de ejecución y la vigencia del contrato celebrado entre LA BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA y CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA, según lo establece la CLÁUSULA CUARTA es: "TÉRMINO DE EJECUCIÓN Y VIGENCIA: el plazo de ejecución es decir el termino durante el cual el asociado se compromete a ejecutar el objeto contractual hay entera satisfacción será de VEINTIOCHO (128) días a partir del 25 de febrero de 2019, previo cumplimiento de los requisitos de ejecución y su vigencia comprenderá el término de ejecución y CUATRO (4) meses más para efectos de liquidación del convenio. (Negrilla fuera de texto)

5.2 RELACIÓN LABORAL.- CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA y LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR suscribieron un contrato Individual de trabajo por obra o labor contratada con fecha de inicio 25 de febrero de 2019 y la obra o labor contratada a la cual se sujeta el contrato determina que la vigencia se encuentra atada al contrato número 020 de 2.019 celebrado entre la BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA, para el servicio como AUXILIAR DE ENFERMERÍA y enfatiza: "este contrato laboral seguirá la suerte del convenio en mención".

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 del 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, el empleador CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA, no evidencia que haya una justa causa de las determinadas en la norma citada anteriormente, no obstante se observa que el contrato celebrado con la trabajadora LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR, obedece al cumplimiento del contrato No.020 de 2019 celebrado el 21 de febrero de 2019 celebrado entre la solicitante CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA y la BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA.

Así las cosas, el contrato individual de trabajo por obra o labor contratada celebrado con la trabajadora LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR establece la misma vigencia del Contrato No.020 celebrado

RESOLUCIÓN NÚMERO (000000) de fecha (23 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000024901 del 25 de julio de 2019

el 21 de febrero de 2019 suscrito entre la solicitante CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA y la BENEFICIENCIA DE CUNDINAMARCA.

En consecuencia, la fecha que se encuentra establecida para el inicio del contrato laboral es el día **25 de febrero de 2019 y la terminación del contrato interinstitucional se estableció para el día 2 de julio de 2019** teniendo en cuenta, que el proceso de licitación y adjudicación realizado con la UNIÓN TEMPORAL SIBATÉ DIGNA empezó a prestar sus servicios desde el 3 de julio del 2019 con una vigencia de 195 días, de acuerdo con Resolución de Adjudicación No. 332 de fecha 28 de junio de 2019, mediante la cual se adjudica el Proceso Competitivo No.05 del 2019, del CENTRO FEMENINO ESPECIAL JOSÉ JOAQUÍN VARGAS DE PROPIEDAD DE LA BENEFICIENCIA DE CUNDINAMARCA UBICADA EN EL MUNICIPIO DE SIBATÉ.

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA.- La diligencia administrativa fijada para el día 15 de octubre de 2019 a las 10:00 A.M., no se realiza por inasistencia de la trabajadora LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR, quien no justifico su inasistencia.

5.3 INFORMACIÓN ESTADO DE EMBARAZO. – Respecto al estado de gestación de la trabajadora LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR, no se encuentra probado en los documentos aportados el estado de gestación, si el parto llegó a feliz término o el periodo de la Licencia de Maternidad, para determinar la protección constitucional.

Es de recordar a CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA, 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, o en todo caso el término de la licencia materna otorgada por el sistema de salud. (*Artículo 239 y 240 del C.S.T.*). Lo cual ha sido atendido por reiterada jurisprudencia y en especial por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada SU070 DE 2013, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, donde se citan las reglas sobre el alcance de la protección reforzada a la maternidad y a la lactancia, en el ámbito del trabajo, que en aparte cita:

Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional:

- a) *la existencia de una relación laboral o de prestación,*
- b) *que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (Negrilla cursiva y subrayado fuera de texto)*

Ahora, quien promovido el trámite debe cumplir con la carga procesal, de la cual depende la continuación del proceso, sin embargo, al empleador posiblemente no cuenta con mayor información al respecto. En consecuencia, las garantías mínimas previas que asisten a la trabajadora se encuentran carentes de efectividad, como lo establece la Corte Constitucional, en los precedentes jurisprudenciales que se citan a continuación:

DERECHO AL DEBIDO PROCESO.- La Honorable Corte Constitucional, en Sentencia C-034/14, establece en aparte, el DEBIDO PROCESO, como:

"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.*

RESOLUCIÓN NÚMERO (0000) de fecha (23 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
 Radicado No.11EE201972110000024901 del 25 de julio de 2019

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".

Lo anterior, nos permite una vez más, determinar que el derecho al debido proceso otorgado a la trabajadora no puede hacerse ilusorio y en la solicitud que nos ocupa, la garantía citada en los términos del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, para oír a la trabajadora, no se realizó, el día 15 de octubre de 2019 a las 10:00 A.M., por la inasistencia de la trabajadora. Es probable que la señora LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR, no conocía de la citación, para ejercer el derecho de defensa y contradicción frente a los hechos argumentados por su empleador como justa causa para solicitar la autorización de despido y/o terminación del contrato y ejercer efectivamente los derechos que le asisten. Además, que la Empresa de mensajería 4-72 certifica la devolución de la comunicación enviada por el Despacho y no reposa evidencia que confirme que el empleador le haya informado a la trabajadora la fecha de la diligencia administrativa de la cual se le enviaron sendas copias a su dirección de domicilio.

PROCESO ADMINISTRATIVO GARANTIZA EL CORRECTO EJERCICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MEDIANTE LA CORRECTA VINCULACIÓN DE LOS SUJETOS AFECTADOS AL TRÁMITE ADMINISTRATIVO.- En Sentencia C-146/15, de la Corte Constitucional, se resuelve una demanda de Inconstitucional, por omisión de requisitos al no indicar, nombre, dirección o correo electrónico del recurrente y recuerda el contenido del derecho al debido proceso administrativo y los principios de razonabilidad y proporcionalidad como límites constitucionales a la potestad de configuración legislativa.

PROCESO ADMINISTRATIVO GARANTIZA EL CORRECTO EJERCICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "Concretamente menciona que la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho al debido proceso judicial y al debido proceso administrativo son diferentes, pues el primero está encaminado a que se haga efectiva la administración de justicia, mientras que el segundo se dirige a garantizar el correcto ejercicio de la administración pública a través de la expedición de actos administrativos para que no resulten arbitrarios.

Por otra parte, afirma que para evaluar la razonabilidad de este requisito "debe tenerse en cuenta que hay casos en los que la administración adelanta directamente o de oficio una actuación administrativa y que es con la decisión que ésta adopta que los sujetos afectados se vinculan al trámite administrativo".

EL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO EN EL MARCO DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL. - El artículo 29 de la Constitución Política consagra el derecho fundamental al debido proceso, de conformidad con el cual "toda clase de actuaciones judiciales y administrativas" deben desarrollarse con respeto de las garantías inherentes al derecho fundamental del debido proceso. De conformidad con el texto constitucional, el debido proceso tiene un ámbito de aplicación que se extiende también a todas las actuaciones, procedimientos y procesos administrativos que aparejen consecuencias para los administrados.

Esta garantía se ve reforzada por lo dispuesto en los instrumentos internacionales relativos a la protección de los derechos humanos ratificados por Colombia y que hacen parte del bloque de constitucionalidad. En el ámbito del sistema universal de derechos humanos, la Declaración Universal consagra en sus artículos 10 y 11 el derecho al debido proceso, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos lo contempla en sus artículos 14 y 15; y en el ámbito del sistema regional de protección, la Declaración Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre lo reconoce en los artículos XVIII y XXVI y la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el artículo 8 (garantías judiciales) que se complementa, bajo la interpretación de la Corte Interamericana, junto con el artículo 25 (protección judicial).

En ese orden, la jurisprudencia del tribunal interamericano ha sostenido que las garantías establecidas en el artículo 8 (el derecho a ser oído por un juez competente, independiente e imparcial, el derecho a un plazo

RESOLUCIÓN NÚMERO (001220) de fecha (23 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000024901 del 25 de julio de 2019

razonable, el derecho a la defensa, el derecho a conocer las razones suficientes sobre una decisión, el derecho a la presunción de inocencia, el derecho a ser asistido por un traductor o intérprete y a recibir comunicación previa y detallada de la acusación, el derecho a recibir asistencia consular, el derecho a recurrir la decisión ante un juez o instancia superior, entre otras) deben ser igualmente observadas en procedimientos de carácter administrativo. Al respecto, desde el caso Baena Ricardo contra Panamá (2001) la Corte IDH estableció que el derecho a las garantías judiciales se refiere "al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efectos de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado, adoptado por cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, que pueda afectarlos". De ese modo, el artículo 8 de la CADH contiene el elenco de garantías mínimas del debido proceso legal aplicable en cualquier orden y ámbito.

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencias de revisión de acciones de tutela como de control abstracto de constitucional ha establecido de forma constante el contenido y alcance del derecho consagrado en el artículo 29 Superior. Desde sus primeros pronunciamientos este Tribunal Constitucional consideró que es "debido" todo proceso que satisface los requerimientos, condiciones y exigencias necesarias para garantizar la efectividad del derecho material. Conforme a ello, afirmó que es un pilar esencial del Estado de Derecho y un derecho fundamental de aplicación inmediata vinculante para todas las autoridades tanto judiciales como administrativas, en la medida en que tiene como fin proteger a las personas de arbitrariedades amparadas en el ejercicio del poder.

Esta Corporación ha destacado, las siguientes exigencias que deben cumplirse en cualquier tipo de juicio como garantías mínimas que deben ser observadas por las autoridades: el acceso libre y en igualdad de condiciones a la justicia, con el fin de obtener pronta resolución judicial; el acceso al "juez natural" como funcionario que ejerce la jurisdicción en determinado proceso, de conformidad con la ley; la posibilidad de ejercicio del derecho de defensa con aplicación de todos los elementos legítimos para ser oído dentro del proceso; los procesos deben desenvolverse dentro de plazos razonables y sin dilaciones injustificadas; el juez debe ser imparcial, autónomo e independiente, de tal forma que debe ejercer su labor sin intromisiones de los demás poderes públicos, con fundamento en los hechos y de conformidad con el ordenamiento jurídico; y la posibilidad de atacar a través de recursos adecuados y efectivos las decisiones que afectan derechos.

De la misma forma la Corte ha precisado que las garantías del artículo 29 Superior se extienden a toda clase de procedimientos ante el Estado y no solo son aplicables a los procesos judiciales. Específicamente, ha señalado que las actuaciones que ejerce la administración con las personas deben observar etapas procesales que cumplan con las mínimas condiciones de contradicción, defensa y respeto por la dignidad humana del individuo.

En ese sentido se estableció en la Sentencia C-1189 de 2005: "El debido proceso tiene un ámbito de aplicación que se extiende a todos los tipos de juicios y procedimientos que conlleven consecuencias para los administrados, de manera que a éstos se les debe garantizar la totalidad de elementos inherentes a este derecho fundamental. De otra parte, y específicamente en lo que hace relación con los procedimientos administrativos, es necesario precisar que el derecho con que cuentan los ciudadanos, relativo a la posibilidad de controvertir las decisiones que se tomen en dicho ámbito es consubstancial al debido proceso.

Si bien ambas son garantías que se derivan del principio de legalidad, son dos caras de la misma moneda, esto es, mientras que el derecho a cuestionar la validez de las decisiones funge como garantía posterior, las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso, tales como (i) el acceso libre y en igualdad de condiciones a la justicia; (ii) el acceso al juez natural; (iii) la posibilidad de ejercicio del derecho de defensa (con los elementos para ser oído dentro del proceso); (iv) la razonabilidad de los plazos para el desarrollo de los procesos; y, (v) la imparcialidad, autonomía e independencia de los jueces y autoridades, son elementos que deben ser garantizados durante el desarrollo de todo el procedimiento, y apuntan, principalmente, a brindar garantías mínimas previas. En efecto, los elementos del debido proceso arriba enumerados buscan garantizar el equilibrio entre las partes, previa la expedición de una decisión administrativa. Por el contrario, el derecho a cuestionar la validez de la misma, hace parte de las garantías posteriores a la expedición de la decisión por parte de la autoridad administrativa, en tanto cuestiona su validez jurídica".

Aunado a lo anterior está el hecho que la solicitud para atender la autorización de despido de la trabajadora se encuentra incompleta, por carecer de elementos probatorios que permitan conocer, fecha del parto, término de licencia de maternidad o periodo de lactancia de la trabajadora. Además de no contar con la posibilidad de escuchar a la trabajadora para que ejerza su derecho de defensa y contradicción.

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 0) de fecha (2 3 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000024901 del 25 de julio de 2019

Por los motivos descritos anteriormente y el hecho que a la fecha de presentación de la solicitud 7/25/2019 y la fecha en que se enviaron las respectivas notificaciones, requerimientos y citaciones a las direcciones aportadas por la solicitante, esto es a **27 de agosto de 2019**, han transcurrido más de treinta (30) días, sin que se haya respuesta respecto al periodo de gestación o licencia de por parte de la solicitante o la trabajadora, en consecuencia el Despacho, decreta el desistimiento de la solicitud y el archivo del expediente en concordancia con el artículo 17 de la Ley 1755 de 2015, que al tenor reza:

*Artículo 17. **Peticiones incompletas y desistimiento tácito.** En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes. A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos, se reactivará el término para resolver la petición. Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual. Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.*

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECRETAR el desistimiento de la solicitud impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) del **CONSORCIO PROTECCION SOCIAL CUNDINAMARCA**, con NIT. 901257724-6, con domicilio en la CRA 18 NO 140-53 de Bogotá D.C., contra la señora **LUISA FERNANDA VARGAS AFANADOR**, identificada con CC. 1,070,592,528 de Bogotá D.C., con domicilio en la CALLE 10 A No.19 B 56 Barrio Hogares de Soacha, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR el archivo de la solicitud.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR que contra el presente acto administrativo procede el recurso de **REPOSICIÓN** ante este Despacho, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

ARTICULO CUARTO: 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
LETICIA MARSIGLIA ORTIZ

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social - Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Bogotá D. C.

Proyectó y aprobó: Leticia M.

✓

000

000