

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 9 9 6) de fecha (1 9 MAR 2019)

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, la Ley 1437 de 2011 y demás normas que le adicionan o modifican, en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES

Que mediante radicado No.11EE2017721100000044176 de fecha 12/27/2018, el(la)(los) señor(a)(es) INGRID YULIETH LOPEZ PRADO, en calidad de Directora de Recursos Humanos de la sociedad CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S, con NIT No.900500536-6, solicita ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora IBONY BENITEZ COTUA, identificada con CC No.1047394151, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud.

Mediante Auto No.4635 del fecha 11 de enero de 2019, asignó a la Dra. DIANA CAROLINA UMAÑA, Inspector (a) de Trabajo, adscrita a la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites se asignó el trámite respectivo, frente a la solicitud de AUTORIZACIÓN DESPIDO DE EMBARAZADA, con número de Radicado 44176 de fecha 27 de diciembre de 2018, presentado por la sociedad CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S.

Con el fin de dar alcance a la solicitud presentada por el CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S., la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites, mediante Auto No.234 del 2/4/2019, 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 05 de febrero de 2019, avoca conocimiento del Radicado No.11EE2017721100000044176 de fecha 12/27/2018 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. (Visto a folios 33 y 34)

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 el 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, 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 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 refiera el numeral 3 del citado artículo 236.

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

3

RESOLUCIÓN NÚMERO 00996) de fecha (19 MAR 2019)

HOJA No. 2

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE2018721100000044176 de fecha 27 de diciembre de 2018.

- 2.2 Mediante comunicación No.08SE2019721100000001121 de fecha 7 de febrero de 2019, se informa a CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S, que la solicitud presentada será resuelta y atendida de fondo por la Inspectoría Once del Trabajo, de igual forma y teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho³ que no son suficientes para ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA⁴, 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. (Folio 35)
- 2.3 Mediante comunicación No.08SE2019721100000001122 de fecha 7 de febrero de 2019, se notificó la solicitud a la trabajadora **IBONY BENITEZ COTUA**, a la dirección (CALLE 152 B N° 113C - 11 Apto 101, en Bogotá D.C.) aportada por el solicitante, CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 26 de febrero de 2019 a las 10:00 A.M., e igualmente se informó 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. (Folio 36)
- 2.4 Llegada la fecha y hora de la citación para absolver diligencia administrativa la trabajadora, no se hace presente para absolver la diligencia, ni justifica su inasistencia.
- 2.5 Servicios Postales Nacionales S.A., certifica la devolución de la comunicación No.08SE2019721100000001122 de fecha 7 de febrero de 2019, mediante Guía No.YG217982100CO de fecha 11 de enero de 2019, por la causal: "Desconocido".
- 2.6 Mediante radicado No.11EE2019721100000006791 del 28 de febrero de 2019, la solicitante, **CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S**, presentan: "*Desistimiento expreso de la petición con Radicado No.11EE2017721100000044176*".

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 **CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S** y **IBONY BENITEZ COTUA** existe una relación laboral, desde el 2 de febrero de 2018.
- 3.1.2 El cargo desempeñado por la trabajadora es: "Recepcionista"
- 3.1.3 Desde la notificación de su estado de embarazo las incapacidades han sido constantes, lo que ha generado inconvenientes operacionales a nuestra empresa, costos adicionales e insatisfacción de nuestros clientes.
- 3.1.4 El costo adicional se origina en la contratación de una persona tiempo completo que cubre de manera permanente a **IBONY BENITEZ COTUA** en caso que eventualmente se incapacite dado su embarazo.
- 3.1.5 Concluye el empleador: "(...) durante sus aproximadamente 4 meses de embarazo, se han notificado 13 incapacidades, sumando 32 días de incapacidad, de los cuales la empresa recibe reembolso solamente de 8, dado que ante cualquier dolencia acude a urgencias y allí los días de incapacidad generalmente es 1 ó 2".

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

- 3.2.1 Código Sustantivo de Trabajo, artículo 62.

³ CODIGO 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.

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

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014. Radicado No.11EE201872110000044176 de fecha 27 de diciembre de 2018.

3.3 LA CAUSA PETENDI⁵, La causa que pretende el empleador, es que, por las razones expuestas, el Ministerio del Trabajo se manifieste sobre la siguiente solicitud: "Se estudie la solicitud de despido con justa causa de la Señora IBONY BENITEZ COTUA identificada con cedula No.1047394151 quien labora en nuestra empresa desde el 2 de febrero de 2018 ocupando el cargo de recepcionista y quien actualmente se encuentra en estado de embarazo".

4. COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo da el 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 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 No.1822 del 4 de enero de 2017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículo 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".

Ley 962 de 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 (...)".

⁵ Enciclopedia Juridica. <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. Esta 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 antigua, da mihi factum, dobo 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 ésta 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. Artículo 2º I. 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 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:

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (000996) de fecha (19 MAR 2018)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE201872110000044176 de fecha 27 de diciembre de 2018.

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:

El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

- a. *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;*
- b. *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;*
- c. *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;*
- d. *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;*

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.

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE201872110000044176 de fecha 27 de diciembre de 2018.

- e. *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.*
- 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 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 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"

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.

¹⁰ Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.
¹¹ Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE2018721100000044176 de fecha 27 de diciembre de 2018.

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

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

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

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

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)

Ley 1755 del 30 de junio de 2015 artículo 18.

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

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

6. CONSIDERACIONES:

RELACIÓN LABORAL.- Entre la(s) sociedad(es) que conforman el CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S y la trabajadora **IBONY BENITEZ COTUA, MARIA ANDREA BEJARANO**, existe un contrato individual de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio 2 de febrero de 2018. (Folio 2 a 6)

INFORMACIÓN ESTADO DE EMBARAZO. – Se anexan varias incapacidades expedidas por la Clínica JUAN N. CORPAS, CORPAS – OSPEDALE, URGENCIAS GINECO OBSTETRICAS NIT.830.113.849. (Folio 13 AL 25)

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 9 9 0 de fecha (9 MAR 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE201872110000044176 de fecha 27 de diciembre de 2018.

DESCARGOS.- El empleador CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S., mediante citación a descargos del 18 de diciembre de 2018, solicita su asistencia a diligencia de descargos para efectos de aclarar las razones por las cuales se evidencia el incumplimiento en sus funciones como recepcionista de la sede de chapinero.

RENDIMIENTO DE DESCARGOS.- El 18 de diciembre de 2018 siendo las 4:25 P.M. en la oficina principal del CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S., la trabajadora IBONY BENITEZ COTUA, rinde los descargos.

RENDIMIENTO DE DESCARGOS.- El 5 de octubre de 2018 siendo las 11:00 A.M. en la oficina principal del CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S., la trabajadora IBONY BENITEZ COTUA, rinde los descargos por los inconvenientes respecto a la programación de clases y demás inconvenientes en el incumplimiento de funciones.

ACTA DE DESCARGOS DE LLEGADAS TARDES.- El día 20 de octubre de 2018, siendo la 8:30 A.M., la trabajadora IBONY BENITEZ COTUA, compareció a presentar declaración por razón de su llegada tarde a laborar.

ACTA DE DESCARGOS DE LLEGADAS TARDES.- El día 30 de octubre de 2018, siendo la 1:05 pm la trabajadora IBONY BENITEZ COTUA, compareció a presentar declaración por razón de su llegada tarde a laborar.

SOLICITUD DE ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA.- **CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S,** presenta solicitud de autorización en el siguiente sentido: *“Se estudie la solicitud de despido con justa causa de la Señora IBONY BENITEZ COTUA identificada con cedula No.1047394151 quien labora en nuestra empresa desde el 2 de febrero de 2018 ocupando el cargo de recepcionista y quien actualmente se encuentra en estado de embarazo”.*

La solicitud impetrada solo puede concederse con fundamento en algunas de las causales establecidas en los artículos 62¹² y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

¹² CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7. Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- A). Por parte del empleador:
 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.
 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- NOTA: El numeral 3 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299 de 1998, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.
- 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- 5. Todo acto inhumano o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-931 de 2014.
- 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- 10. La sistemática inajecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE201872110000044176 de fecha 27 de diciembre de 2018.

JUSTAS CAUSAS. - Quien promovido el trámite debe cumplir con la carga procesal, de la cual depende la continuación del proceso, el solicitante CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S, argumenta, hechos que se encuentra determinados como justa causa de terminación del contrato, el numeral 6, 9 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, que al tenor establece:

- 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 del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. En concordancia con la cláusula PRIMERA, literal d) y cláusula QUINTA del contrato a término indefinido, sobre la Jornada de Trabajo
- Artículo 62, numeral 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
- Artículo 62, numeral 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

Respecto de las causales establecidas en la norma anterior, por el empleador, se encuentra evidencia de hechos que pueden constituir justa causa para fundamentar la solicitud de terminación del vínculo laboral, de acuerdo a las diligencia a descargos, por el incumplimiento en las funciones y las llegadas tarde.

Concluyendo el trámite asignado, la Inspectora de conocimiento verifica que en el plenario de la solicitud reposa prueba que sin lugar a dudas demuestra que la justa causa argumentada por el empleador, para dar por terminado el contrato suscrito con la trabajadora, obedece al estado de embarazo de la trabajadora, por: *"las incapacidades constantes, lo que ha generado inconvenientes operacionales en nuestra empresa, costos adicionales"* y el hecho que *"(...) durante sus aproximadamente 4 meses de embarazo, se han notificado 13 incapacidades, sumando 32 días de incapacidad"*, téngase en cuenta que las incapacidades constantes se han expedido por diagnostico médico.

Sin embargo, respecto a la solicitud presentada, CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S, a través de la Directora de Recursos Humanos, señora Ingrid Lopez, mediante radicado

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1443 de 2000, bajo la condición señalada en esta sentencia. Es decir, que el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993. Bajo cualquier otra interpretación, se declara INEXEQUIBLE.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapsos y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 9 9 8 de fecha (1 9 MAR 2019

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE2018721100000044176 de fecha 27 de diciembre de 2018.

No.11EE2019721100000006791 del 28 de febrero de 2019 presentan: "Desistimiento Expreso de la petición con radicado No. 11EE2017711100000044176".

CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S., teniendo en cuenta la protección al trabajador en su condición de embarazo, realizó una reubicación de su lugar de trabajo de IBONY BENITEZ COTUA, de tal manera que estuviera más cerca a su casa facilitando el transporte y horario. El empleador informa que se evidencia que ha mejorado el rendimiento laboral de la trabajadora, cumpliendo satisfactoriamente las funciones que le fueron asignadas.

7. CONCLUSIONES DEL DESPACHO:

Retomando la causa pretendí respecto a la autorización solicitada ante el Ministerio de Trabajo, se debe recordar que la protección al fuero materno tiene una vigencia en el tiempo que corresponde al periodo del embarazo y tres meses posteriores al parto. (Artículo 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo).

La protección laboral reforzada derivada de la maternidad, ha sido examinada 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)

Concluyendo el trámite asignado, la Inspectora de conocimiento verifica que en el solicitante manifestó desistir expresamente de la solicitud, "teniendo en cuenta que la trabajadora se encuentra cumpliendo adecuadamente con sus funciones, por lo cual nno es de nuestro interés desistir de sus servicios" y de acuerdo con el artículo 18 del Código Contencioso Administrativo y Procedimiento Administrativo o ley 1437 de 2011 en concordancia con el artículo 18 de la Ley 1755 de 2015¹³, el cual en su tenor expresa:

"ARTÍCULO 18. DESISTIMIENTO EXPRESO DE LA PETICIÓN. Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada". (Subraya fuera de texto)

y en estricto cumplimiento con la norma anteriormente enunciada, CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S, tiene la facultad legal de desistir en cualquier tiempo de la solicitud presentada, en consecuencia, la autoridad del trabajo ordenara el archivo del expediente, sin perjuicio que la sociedad presente nuevamente la solicitud.

De conformidad con lo expuesto el Despacho:

¹³ Ley 1755 del 30 de junio de 2015, artículo 18. *Desistimiento expreso de la petición.* Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000996) de fecha (9 MAR 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE2018721100000044176 de fecha 27 de diciembre de 2018.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR EL DESISTIMIENTO EXPRESO de la solicitud con Radicado No. 11EE2018721100000044176 de fecha 27 de diciembre de 2018, presentado por **CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S.**

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR el archivo de la solicitud con Radicado No.11EE2018721100000044176 de fecha 12/27/2018, para autorizar terminación de contrato de trabajo suscrito entre la señora **IBONY BENITEZ COTUA**, identificada con CC No.1047394151 y domicilio en la CALLE 152 B N° 113C - 11 Apto 101, en Bogotá D.C., de quien(es) manifestó el empleador que se encontraba en licencia de maternidad, a la fecha de radicación de la solicitud impetrada por el (la)(los) señor(a)(es) **CENTRO DE IDIOMAS UNIVERSAL S.A.S**, con NIT. 900500536-6 y con domicilio en la CALLE 52 N° 9 - 84 en Bogotá D.C., de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

ARTÍCULO TERCERO: 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 Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, interpuestos 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.

ARTÍCULO 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 ORTIZ

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

Proyectó: Leticia M.
Aprobó: Leticia M.