

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO () de fecha (31 JUL 2019)

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.11EE201972110000000011611 del 4/10/2019, el(la)(los) señor(a)(es) **INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S**, identificado(a) con NIT.860004625-1, actuando por medio de Apoderado General Dr. **ARMANDO VILLEGAS COLLAZOS**, identificado con cedula de ciudadanía No.16.641.667 expedida en Cali, según consta en la Escritura Pública No.00811 de fecha 14 de marzo de 2018, de la Notaria Cuarenta y Ocho del Círculo de Bogotá D.C., requiere(n) autorizar la terminación de la relación laboral con la señora **YURY VANESSA MURCIA PEÑA**, identificada con CC No.1030582089 de Bogotá, de quien manifestó el empleador que termino su licencia de maternidad a la fecha de radicación de la solicitud, por lo cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y tramites, mediante Auto No.1663 del 5/6/2019, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, de conformidad con lo señalado en Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACIÓN PROCESAL

- 2.1 La suscrita Inspectora mediante Auto de fecha 10 de mayo de 2019, avocó conocimiento y continuó con el mencionado trámite, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley 1437 de 2011, y demás normas que le adicionan o modifican. (Visto a folio 18-19)
- 2.2 Acto seguido, se emitió comunicación No.08SE2019721100000004552 del 16 de mayo de 2019, a la solicitante 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 EMBARAZADA**⁴, motivo por el cual se le requirió para que aportara a la autoridad de trabajo

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, 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 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:

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 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

RESOLUCION NÚMERO (01907) de fecha (31 JUL 2019)

**POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000011611 del 10 de abril de 2019**

elementos probatorios, que contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo. (Visto a folio 21)

- 2.3 El solicitante INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S, presenta respuesta al requerimiento mediante Radicado No.11EE2019721100000016049 del fecha 21 de mayo de 2019, en 14 folios útiles. (Visto a folio 22 a 36)
- 2.4 CITACIÓN A TRABAJADORA, En ejercicio del debido proceso que asiste a la trabajadora YURY VANESSA MURCIA PEÑA, se dio traslado de la solicitud a la dirección aportada por INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S y se notificó citación mediante comunicación No. No.08SE2019721100000004552 del 16 de mayo de 2019, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral, el día 4 de junio de 2019 a las 10:00 A.M.. Se informó, 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 comento. (Visto a folio 30).
- 2.6 Llegada la fecha y hora de la citación, la trabajadora no se hizo presente para absolver la diligencia administrativa, sin que haya evidencia que el empleador informara a la trabajadora sobre la diligencia previamente informada al correo electrónico juridico@inversioneslacastellana.com y a la dirección CARRERA 7 No 127-48 Of. 608, mediante Guía No.YG228254544CO de fecha 21 de mayo de 2019

3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD:**3.1 Fundamentos de hecho presentados por el Empleador:**

- 3.1.1 INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S y YURY VANESSA MURCIA PEÑA se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el día 18 de agosto de 2009. (folio 9 y reverso)
- 3.1.2 Las partes acordaron un salario básico de \$600.000 MCTE., y el subsidio de transporte de ley.
- 3.1.3 La trabajadora YURY VANESSA MURCIA PEÑA, asume el cargo de SECRETARIA – RECEPCIONISTA
- 3.1.4 El 20 de noviembre de 2018, por medio de la Escritura Pública No.1296 de la Notaria 28 del Circulo de Bogotá D.C., se materializa la fusión de las sociedades INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S NIT 860004625-1 y CIUDAD MARBELLA S.A.S. NIT 900.377.378-1
- 3.1.5 La integración de INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S NIT 860004625-1 y CIUDAD MARBELLA S.A.S. NIT 900.377.378-1 se lleva a cabo mediante una fusión por absorción, en la que CIUDAD MARBELLA S.A.S. se disuelve son liquidarse y transfiere en bloque por sucesión universal, todo su patrimonio de conformidad con lo dispuesto en los artículos 172 y 178 del Código de Comercio y en los términos consignados del compromiso de fusión.
- 3.1.6 Al no tratarse de una consolidación de mercado, sino de una simple reorganización corporativa entre empresas que pertenecen o que se encuentran en situación de grupo empresarial, la operación no resulta contraria a las disposiciones legales en la república de Colombia sobre promoción de la competencia y prácticas restrictivas.
- 3.1.7 La fusión en comento implicó una reorganización de tipo administrativo, financiero y laboral, que conlleva cambios en los organigramas de trabajo y en los cargos a desempeñar por los empleados, por lo que es necesario crear o suprimir algunos de ellos, y a efectos de poder desarrollar a cabalidad el objeto social de la empresa.
- 3.1.8 Dentro de los cambios en la planta de personal a los cuales seguimos aludiendo, a sido necesario suprimir el cargo de asistente financiera y radicar o trasladar las funciones de ese cargo al contador de la compañía
- 3.1.9 La señora YURY VANESSA MURCIA PEÑA con CC No.1030582089 expedida en Bogotá D.C., se vinculó laboralmente a INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S., desde el 18 de agosto de 2009, por medio de un contrato a término indefinido.
- 3.1.10 El cargo desempeñado actualmente por la señora YURY VANESSA MURCIA PEÑA es el de ASISTENTE FINANCIERA, cargo que como se mencionó se suprime para trasladar todas sus funciones al contador titular de la compañía.

RESOLUCION NÚMERO () de fecha (31 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2019721100000011611 del 10 de abril de 2019

- 3.1.11 La señora YURY VANESSA MURCIA PEÑA, después de un proceso normal de gestación de 40 semanas, dio a luz una bebe el 03 de diciembre de 2018, y por disposición de la ley, tuvo licencia de maternidad por 126 días, la cual inicio el 3 de diciembre de 2018, y se extendió hasta el 07 de abril de 2019, incapacidad reconocida y pagada por la EPS FAMISANAR LTDA.
- 3.1.12 El fuero de maternidad de la trabajadora en mención se extiende hasta 3 meses posteriores al parto, que si bien coinciden con el periodo de lactancia, solo lo hace por los tres primeros meses, de suerte que luego de los tres primeros meses la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad no aplica aunque esos meses correspondan al periodo de lactancia.
- 3.1.13 Mientras el fuero de maternidad prohíbe el despido de la empleada sin autorización del Inspector de Trabajo, el periodo simplemente otorga un descanso remunerado de 30 minutos diarios durante 6 meses, **sin constituir una prohibición de despido hasta por ese término.**
- 3.1.14 La señora YURY VANESSA MURCIA PEÑA, una vez terminada su licencia de maternidad, se reintegró a laborar, y le fue notificado por esta empresa como empleadora, que entraría a disfrutar de un periodo vencido de vacaciones no disfrutado, con extremo temporal de inicio abril 08 y terminación abril 29 de 2019.
- 3.1.15 Concluye el empleador: "Por la reestructuración empresarial mencionada y la eliminación del cargo de asistente financiera, para esta compañía ya no son necesarios los servicios prestados por la señora YURY VANESSA MURCIA PEÑA, a la que por reestructuración administrativa se le cancelará el contrato, y se le reconocerá la indemnización establecida en el artículo 64 del C.S.T."

3.2 Fundamentos de derecho esgrimidos por el empleador:

3.2.1 Artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado artículo 28 de la Ley 789 de 2002

3.3 **LA CAUSA PRETENDI⁵**, La causa que pretende el(la) empleador(a), es que el Ministerio del Trabajo otorgue el permiso de despido, en el siguiente sentido: "autorizar la terminación de la relación laboral con la señora YURY VANESSA MURCIA PEÑA, identificada con la cedula de ciudadanía numero 1030582089 expedida en la ciudad de Bogotá D.C., vinculada a INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S. NIT 860004625-1, por medio de contrato a término indefinido de fecha agosto 18 de 2019, en el cargo de Asistente Financiera, y por decisión unilateral del empleador motivada por reestructuración administrativa y supresión del cargo desempeñado por la trabajadora", y por los hechos descritos anteriormente.

4. **COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER**

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

⁵ Enciclopedia Juridica, <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.*
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.

RESOLUCION NÚMERO (000000) de fecha (31 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2019721100000011611 del 10 de abril de 2019

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 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 (...)".

5. 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 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.

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 3°. 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 4°. 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 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.

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

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

RESOLUCION NÚMERO () de fecha (31 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE201972110000011611 del 10 de abril de 2019

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 Unificada:

De igual forma la Corte Constitucional en Sentencia T-126/12, interpreta el derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, como un principio fundamental y advierte que los Estados Parte deben conceder especial protección en un plazo razonable, con prestaciones y seguridad social, sin que implique la pérdida del empleo o los beneficios de antigüedad, para la trabajadora, a saber:

"Siguiendo esta línea de protección, la Constitución otorga una especial tutela a la mujer en embarazo particularmente en relación con 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. 2°).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 núm. 2°) señaló a los Estados Parte 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. (Negrilla fuera de texto)

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. 2°, literales a y b). (Negrilla fuera de texto)

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 3° 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".

✓

RESOLUCION NÚMERO (3239) de fecha (31 JUL 2019)

**POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE201972110000011611 del 10 de abril 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 al Procedimiento Administrativo General establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en especial, en los artículos 34 al 45.

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

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

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

De igual forma añade el citado artículo:

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

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

6. CONSIDERACIONES

CITACIÓN DILIGENCIA ADMINISTRATIVA - INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S, en calidad de empleador(a) no aporó inicialmente la dirección de notificaciones y/o domicilio de la trabajadora, motivo por el cual, se informó al empleador por correo electrónico y correo certificado, con el fin que comunicara a la trabajadora sobre la citación a diligencia administrativa a realizarse el día 4 de junio de 2019 a las 10:00 A.M.

Informando que en atención al derecho de defensa y contradicción YURY VANESSA MURCIA PEÑA, 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. Lo anterior en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T.

RESPUESTA REQUERIMIENTO- Mediante comunicación No.11EE2019721100000116049 de fecha 21 de mayo de 2019, en la oficina de correspondencia de la Dirección Territorial de Bogotá el empleador INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S., atiende el requerimiento realizado por el Despacho. Documentos que son recibidos por la Inspección de conocimiento el día 4 de junio de 2019, en calidad de prueba.

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la(s) diligencia(s) administrativa(s) de carácter laboral, no se realiza el día 4 de junio de 2019 a las 10:00 A.M., por la inasistencia de la trabajadora YURY VANESSA MURCIA PEÑA, quien no justifica su ausencia. Es de observar que no se encuentra evidencia que el empleador haya comunicado a la trabajadora sobre la diligencia administrativa informada con la debida antelación.

RESOLUCION NÚMERO () de fecha (31 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE201972110000011611 del 10 de abril de 2019

ESTADO DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA.- Mediante Certificado de Incapacidad y Autorización No.001623670 de fecha 14/12/2018 expedida por EPS FAMISANAR LTDA., se confirma la Licencia de Maternidad de la trabajadora YURY VANESSA MURCIA PEÑA, información que se resume:

EPS FAMISANAR LTDA	Autorización No.001623670 14/12/2018	Salario Base \$1.800.000 Valor subsidio \$7.560.000 No. Incapacidad: 0006610103
LICENCIA MATERNIDAD 126 DIAS	Fecha inicio 03/12/2018	Fecha de terminación 07/04/2019

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, claro es, en ese sentido, que conforme al precitado artículo, de nuestro ordenamiento laboral, el permiso de que trata el mismo, sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 58 y 60 de la misma norma. En el caso en concreto, INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S., no fundamenta la solicitud en ninguna de las causales establecidas como justa causa.

Contrario sensu, el empleador argumenta como fundamento de la solicitud para solicitar la terminación de la relación laboral el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo¹², asumiendo las indemnizaciones correspondientes, la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales legales y la entrega de constancia de pago de los aportes parafiscales y aportes a la seguridad social integral. Sin embargo, es de advertir por parte de la Inspectoría de conocimiento que el cargo que se suprime como efecto de la reorganización de tipo administrativo, financiero y laboral es el de "asistente financiero" y se trasladan las funciones de ese cargo al contador de la compañía, y no así el cargo descrito en la cláusula primera del contrato de trabajo a término indefinido, cuyo objeto y descripción es "secretaria - recepcionista".

¹² El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 del Decreto-Ley 2351 de 1965 quedará así: Artículo 64. -Terminación unilateral del contrato sin justa causa.

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.
 2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.
 3. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al término que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.
 4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:
 - a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;
 - b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;
 - c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10) años, se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y
 - d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.
- Parágrafo Transitorio. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal 5 del artículo 8 del Decreto-Ley 2351 de 1965, salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen.
5. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida.
 6. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura".

RESOLUCION NÚMERO: (3199) de fecha (31 JUL 2019) HOJA No. 8

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000011611 del 10 de abril de 2019

Frente a los demás argumentos presentados por la solicitante, se advierte que no hay elementos que deban ser motivo de análisis frente a los hechos presentados, por el Empleador para solicitar la autorización de despido, y en especial cuando se tiene en cuenta que la trabajadora no se hizo presente en la diligencia administrativa, con el fin de escuchar su defensa frente a la solicitud y los fundamentos de hecho y de derecho presentados por INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S.

7. CONCLUSIONES:

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

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

COMPETENCIA FUNCIONAL DEL DESPACHO.- En atención a los hechos presentados por el empleador, la certificación y pre-liquidación de la Licencia de Maternidad, se probó el estado de gravedad de la trabajadora, la fecha del parto y periodo de la licencia de maternidad, estableciendo los siguientes hallazgos:

- Embarazo único de 40 semanas
- Fecha del Parto: 3 de diciembre de 2018,
- LICENCIA DE MATERNIDAD DE 126 DIAS - 40 SEMANAS
- FECHA DE INICIO: 03/12/2018
- FECHA DE TERMINACION: 07/04/2019

En atención al artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo, la autorización para despedir a la trabajadora YURY VANESSA MURCIA PEÑA, solo comprende el periodo de gestación y los tres (3) meses posteriores al parto, circunstancia de orden legal que limita la actuación de este Despacho para autorizar el despido de la trabajadora, teniendo en cuenta que los tres (3) meses posteriores al parto, concluyeron el día 3 del mes de marzo de 2019.

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

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

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

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

RESOLUCION NÚMERO () de fecha (JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2019721100000011611 del 10 de abril de 2019

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RESOLUCION NÚMERO (00000) de fecha (31 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000011611 del 10 de abril de 2019

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

DESPIDO EN PERIODO DE LACTANCIA – JUDICIAL – CARGA PRUEBA TRABAJADORA. En atención al trámite asignado para iniciar y llevar hasta su finalización la petición elevada por INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S, de fecha 10 de abril de 2019, y en referencia al pronunciamiento de esta cartera sobre el periodo de lactancia (periodo posterior a la licencia de maternidad), si bien existe igual prohibición de despedir a la trabajadora por este motivo, no se contempló la presunción contemplada para el despido durante el embarazo y licencia de maternidad; motivo por el cual corresponderá a la trabajadora demostrar que si se llegará a configurar un despido, este se produjo en razón a la lactancia y sin ninguna causa¹³, en concordancia con la Sentencia T-082/12, la cual expresa:

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

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

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

Además de lo expuesto anteriormente y atendiendo lo establecido en el numeral noveno de los hechos, por el Apoderado General de la Sociedad INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S, se atenderá el archivo teniendo en cuenta que el tiempo transcurrido ha superado lo prescrito en la normatividad anteriormente señalada, por lo tanto, no es posible continuar con el presente asignación debido a que desapareció la condición que determina su objeto¹⁴ y al desaparecer ésta, la autoridad del trabajo pierde la competencia para conocer y pronunciarse sobre el particular,

¹³ MINISTERIO DEL TRABAJO, Concepto 00180 del 16 de junio de 2014, expedido por la Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia de Seguridad Social Integral

¹⁴ Corte Constitucional en Sentencia T-358 de 2014, se ha pronunciado en el mismo sentido, a saber:

"Entonces, cuando cesa la amenaza a los derechos fundamentales de quien invoca su protección, ya sea porque la situación que propiciaba dicha amenaza desapareció o fue superada, esta Corporación ha considerado que la acción de tutela pierde su razón de ser como mecanismo de protección judicial, en la medida en que cualquier decisión que el juez de tutela pueda adoptar frente al caso concreto carecerá de fundamento fáctico. En este sentir, el juez de tutela queda imposibilitado para emitir orden alguna de protección del derecho fundamental invocado, de suerte que la Corte ha entendido que una decisión judicial bajo estas condiciones resulta inocua y contraria al objetivo constitucionalmente previsto para la acción de tutela.

RESOLUCION NÚMERO () de fecha (31 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2019721100000011611 del 10 de abril de 2019

es decir: que la mujer (trabajadora) no se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto a la fecha en la que se profiere el presente acto administrativo, por consiguiente se ordena el archivo la presente solicitud, por encontrar el hecho superado. En reiterada Jurisprudencia la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada 225 de 2013, fija una línea jurisprudencial sobre la carencia actual de objeto por hecho superado,

"La naturaleza de la acción de tutela estriba en garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales. Entonces, cuando cesa la amenaza a los derechos fundamentales de quien invoca su protección, ya sea porque la situación que propiciaba dicha amenaza desapareció o fue superada, esta Corporación ha considerado que la acción de tutela pierde su razón de ser como mecanismo de protección judicial, en la medida en que cualquier decisión que el juez de tutela pueda adoptar frente al caso concreto carecerá de fundamento fáctico. En este sentir, el juez de tutela queda imposibilitado para emitir orden alguna de protección del derecho fundamental invocado, de suerte que la Corte ha entendido que una decisión judicial bajo estas condiciones resulta inocua y contraria al objetivo constitucionalmente previsto para la acción de tutela".

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ORDENAR el archivo de la solicitud identificada con Radicado No.11611 de fecha 4/10/2019 impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) **INVERSIONES LA CASTELLANA S.A.S**, identificado con NIT. 860004625-1 y domicilio en la CARRERA 7 No 127-48 Of. 608 en Bogotá, contra la señora **YURY VANESSA MURCIA PEÑA**, identificada con C.C. No.1030582089 de Bogotá y domiciliada en la Calle 6 Sur No.1-77 Apto.205 Torre 2 Altos de Marbella en Bogotá, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

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

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

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Leticia Marsiglia Ortiz
LETICIA MARSIGLIA ORTIZ

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

Proyectó: Leticia M.
Aprobó: Leticia M.

111

111

विद्यया ऽमृतमश्नुते

॥