

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 2 7 1 1) de fecha (2 6 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A UNA APRENDIZ 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 adicione o modifiquen y en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES

Que mediante radicado No.11EE2019721100000009079 del 3/19/2019, el(la)(los) señor(a)(es) **HILTI COLOMBIA SAS**, identificado(a) con NIT.900456739-6, actuando a través de Apoderada, Dra. JULIANA VISBAL RESTREPO, identificada con C.C. No.1.020.760.990 expedida en Bogotá D.C. y portador de la T.P. No.290.190 del Consejo Superior de la Judicatura, requiere(n) AUTORIZACION PARA CANCELAR EL CONTRATO DE APRENDIZAJE DE APRENDIZ EN ESTADO DE EMBARAZO, con la señora **GERALDINE ELIANA ARTUNDUAGA**, identificada con C.C. No.1010225348 de Bogotá, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud, por lo cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y tramites, mediante Auto No.937 del 4/2/2019, 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 9 de abril 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 27-28)
- 2.2 Acto seguido, se emitió comunicación No.08SE2019721100000003568 del 17 de abril de 2019, a HILTI COLOMBIA SAS teniendo en cuenta que, una vez revisada la solicitud y verificados los documentos

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 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:

0 0 2 7 1 1

RESOLUCIÓN NÚMERO () de fecha (26 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000009079 del 19 de marzo 2019

- 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. (Visto a folio 30)
- 2.3 El solicitante HILTI COLOMBIA SAS, a través de su Apoderado, presenta respuesta al requerimiento, mediante Radicado No.11EE2019721100000012478, con fecha 16 de abril de 2019, en siete (7) folios útiles.
- 2.4 PRIMERA CITACIÓN A APRENDIZ, En ejercicio del debido proceso que asiste a la aprendiz GERALDINE ELIANA ARTUNDUAGA, se dio traslado de la solicitud a la dirección aportada por HILTI COLOMBIA SAS y se notificó citación mediante comunicación 08SE2019721100000003417 del 11 de abril de 2019, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral, el día 21 de mayo de 2019 a las 10:00 A.M. Se informó a la aprendiz 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 29).
- 2.5 SEGUNDA CITACIÓN A APRENDIZ, En ejercicio del debido proceso que asiste a la aprendiz GERALDINE ELIANA ARTUNDUAGA, se dio traslado de la solicitud a la dirección aportada por HILTI COLOMBIA SAS y se notificó la citación, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral, el día 26 de junio de 2019, a las 10:00 A.M.
- 2.6 El día 26 de junio de 2019, a las 10:00 A.M., la trabajadora GERALDINE ELIANA ARTUNDUAGA, se presenta al despacho de la Inspección de Trabajo, para absolver la diligencia previamente programada.

3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD:

- 3.1 Fundamentos de hecho presentados por el Empleador:
- 3.1.1 HILTI COLOMBIA SAS y GERALDINE ELIANA ARTUNDUAGA suscribieron un contrato de aprendizaje, que inicio el día 05 de octubre de 2018, hasta el 15 de enero de 2019.
- 3.1.2 Durante la ejecución del contrato la aprendiz no se presentó a ejecutar sus actividades de la practica en las instalaciones de la Empresa Patrocinadora del 29 de octubre al 21 de noviembre de 2018, por motivos de ausencia personal.
- 3.1.3 La aprendiz presentó una carta a la Empresa Patrocinadora de fecha 13 de noviembre de 2018 en la cual justificaba su ausencia por la hospitalización de su hija menor de edad Maria José, sin embargo una vez fue validado con el CENTRO HOSPITALARIO MARIO GAITAN YANGUAS, el Hospital respondió que no tenia constancia de ninguna atención de salud para la menor Maria José Carabali Artunduaga y que el medico que firmaba la carta no hacia parte del personal del hospital
- 3.1.4 La Empresa HILTI COLOMBIA SAS, ante la presentación de documentos falsos para justificar la inasistencia a desarrollar las practicas solicita una reunión con el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA para discutir sobre las inasistencias injustificadas de la Aprendiz y los hechos ocurridos respecto a la falsificación de los documentos.
- 3.1.5 Concluye el empleador a través de su Apoderado: "El SENA, en reunión del 5 de diciembre de 2018, recomienda suspender el contrato y así mismo solicitar ante el Ministerio de Trabajo, la cancelación del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje se encuentra suspendido desde el 15 de diciembre de 2018".

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.

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 2 7 1 1) de fecha (2 6 JUN 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE201972110000009079 del 19 de marzo 2019

3.2 Fundamentos de derecho esgrimidos por el empleador:

- 3.2.1 Artículo 62, artículo 6, 9 y 10 del Código Sustantivo de Trabajo
- 3.2.2 Contrato de aprendizaje
- 3.2.3 Reglamento Interno de Trabajo artículo 45 y 48

3.3 LA CAUSA PRETENDI⁵, La causa que pretende el(la) empleador(a) HILTI COLOMBIA SAS, es que el Ministerio del Trabajo "proceda a la autorización de la terminación del contrato de aprendizaje en la medida que tal y como se ha podido observar la Aprendiz incurrió en el incumplimiento de sus obligaciones durante la ejecución del contrato de aprendizaje".

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 aprendiz, 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 aprendiz 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.

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

⁶ Código Sustantivo de Trabajo artículo 485. 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 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 pueda 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.

0 0 2 7 1 1

RESOLUCIÓN NÚMERO () de fecha (26 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE201972110000009079 del 19 de marzo 2019

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.

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"

La citada Sentencia Unificada, establece una hipótesis fáctica sobre la aprendiz en estado de gestación con "contrato de trabajo en Misión por el término de duración de la labor u obra contratada", que al tenor reza:

"La Corte Constitucional en numerosas ocasiones, ha reconocido el carácter laboral de la relación jurídica entre el trabajador y la empresa de servicios temporales, precisando que "subsiste mientras [la empresa usuaria] requiera de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para el cual fue contratado". Así mismo, ha señalado que cuando el usuario necesite de la contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, debe acudir a una forma distinta de contratación. esta Sala considera que, atendiendo a la modalidad contractual empleada por EST para vincular a su aprendiz y en atención a los casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con una EST (artículo 6 del decreto 4369 de 2006), para estos casos de no renovación del contrato de una mujer embarazada o lactante que se encontraba prestando sus servicios a una usuaria, deberán aplicarse las reglas propuestas para los contratos a término fijo o para los contratos por obra o labor, dependiendo de la modalidad contractual empleada por la EST".

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 u 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.

0 0 2 7 1 1

RESOLUCIÓN NÚMERO () de fecha (26 JUN 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE201972110000009079 del 19 de marzo 2019

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 la ausencia de aviso sobre el estado de embarazo no habilita al empleador para desvincular a la mujer gestante, además de establecer que el fuero de maternidad opera independientemente del tipo de relación laboral,

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

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

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

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

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

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

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. La enunciación constitucional referida a los principios que rigen los procedimientos de la administración, encuentra la definición de su contexto en el artículo 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".

✓

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 2 7 1 1) de fecha (2 6 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
 Radicado No. 11EE2019721100000009079 del 19 de marzo 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 aprendiz 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 aprendiz 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

HILTI COLOMBIA SAS, en calidad de empleador(a) aportó la dirección de notificaciones y/o domicilio de la aprendiz, a quien en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se corrió el traslado respectivo, se notificó la citación a diligencia administrativa, informando que en atención al derecho de defensa y contradicción GERALDINE ELIANA ARTUNDUAGA, 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.

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la(s) diligencia(s) administrativa(s) de carácter laboral, se realiza el día 26 de junio de 2019, a las 10:00 A.M., con la comparecencia del aprendiz GERALDINE ELIANA ARTUNDUAGA, quien sobre los hechos argumentados por la empresa, manifestó:

"CONTESTADO: Frente a los hechos presentados por mi empleador manifiesto, sobre el PRIMER HECHO, no es cierto, porque fue contratada en mayo de 2018, que estaba todavía en mi etapa de aprendizaje. SEGUNDO HECHO, es cierto que durante la ejecución del aprendizaje la aprendiz no se presentó a ejecutar su aprendizaje. TERCER HECHO, si es cierto que presente una justificación que no era cierta. CUARTO HECHO, es igual que el hecho tercero. QUINTO HECHO, es cierto que di conocimiento a la empresa que yo estaba embarazada. SEXTO HECHO, si es cierto que hicieron una reunión sobre la inasistencia injustificada y los hechos ocurridos en la falsificación de documentos. SEPTIMO HECHO, es cierto que suspendieron el contrato de aprendizaje y así mismo solicitaron al Ministerio de Trabajo la cancelación del contrato. OCTAVO HECHO, el contrato se encuentra suspendido desde el 5 de diciembre de 2018 y no desde el 15 de diciembre. NOVENO HECHO, si es cierto lo de las incapacidades sin embargo yo cumplí con mis obligaciones en el trabajo durante el periodo de julio a mediados de noviembre de 2018". (Negrilla fuera de texto). -----

RESOLUCIÓN NÚMERO () de fecha (26 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000009079 del 19 de marzo 2019

ESTADO DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA.- De acuerdo a manifestación realizada en Diligencia Administrativa de carácter laboral, por parte del aprendiz GERALDINE ELIANA ARTUNDUAGA, el día 26 de junio de 2019, sobre su estado de gestación y su periodo de lactancia informa: "PREGUNTADO: Informe al Despacho, la fecha del parto y el periodo de licencia de maternidad. CONTESTADO: El parto fue el 7 de marzo de 2019 y la licencia de maternidad que me expidió la EPS FAMISAR esta desde el 7 de marzo de 2019. ----- (Visto a folio(s) 39 y 40)

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 el caso en concreto, HILTI COLOMBIA SAS., fundamenta la solicitud en la(s) siguiente(s) causal(es):

- Contrato de Aprendizaje, clausula Sexta, Literal D, "El bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas en los periodos de formación Profesional Integral en el SENA o en la EMPRESA, cuando a pesar de los requerimientos de la Empresa o el SENA, no se corrijan en un plazo razonable. Cuando la decisión la tome la Empresa, esta deberá obtener previo concepto favorable del SENA".

Frente a esta causal se observa y confirma en diligencia administrativa que, si bien la aprendiz, justificó la ausencia con una carta de fecha 13 de noviembre de 2018, donde informa que su ausencia obedecía a la hospitalización de su hija menor de edad Maria José Carabali Artunduaga, no se puede dar por aceptada la corrección de su ausencia, por cuanto la información de la aprendiz no fue ajustada a la realidad, como lo expresa, en consecuencia la aprendiz incurriría en una justa causa de las establecidas en el numeral 6 de artículo 62 del C.S.T., "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 el numeral 4 del artículo 60 del C.S.T., "Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo", para dar por terminado el contrato

Referente a la causal anteriormente analizada, se encuentra probado que la aprendiz incumplió obligaciones inherentes al contrato de aprendizaje, sin embargo, en relación con el artículo 62 numeral 6 del Código Sustantivo de Trabajo, no se puede predicar tal incumplimiento teniendo en cuenta que la aprendiz GERALDINE ELIANA ARTUNDUAGA no ostenta la calidad de trabajadora.

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)

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 2 7 1 1) de fecha (2 6 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE201972110000009079 del 19 de marzo 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 distinguir entre garantías previas y garantías posteriores", (Subraya fuera de texto)

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

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

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

Frente a las facultades y principios del debido proceso como derecho que tiene las partes para ejercer su derecho de defensa y contradicción, no se puede desconocer la facultad que tiene la aprendiz 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 tal razón se informó y notificó las circunstancias en que se hace la apertura del trámite solicitado, para hacer procedente 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.

RESOLUCIÓN NÚMERO (002711) de fecha (26 JUN 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000009079 del 19 de marzo 2019

Lo anterior, nos permite una vez más, determinar que el derecho al debido proceso otorgado a la aprendiz 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.

COMPETENCIA SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA Y CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL DEL SENA. En atención a la solicitud de la Empresa, del caso sub examine, donde se solicita "la terminación del contrato de aprendizaje a la señorita GERALDINE ELIANA ARTUNDUAGA", es importante reiterar lo establecido en el contrato de aprendizaje en la cláusula Sexta, Literal D, "El bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas en los periodos de formación Profesional Integral en el SENA o en la EMPRESA, cuando a pesar de los requerimientos de la Empresa o el SENA, no se corrijan en un plazo razonable", y establece la obligación para la Empresa, de obtener previo concepto favorable del SENA, en consecuencia, el Inspector de Trabajo no tiene la competencia para emitir la citada autorización o aprobación respecto al contrato de aprendizaje.

Lo anterior, en concordancia con el Acuerdo 15 del 11 de diciembre de 2003, del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, que regula aspectos operativos del contrato de aprendizaje, considerando:

"Que el numeral 9 del artículo 10 de la Ley 119 de 1994, dispone que es competencia del Consejo Directivo Nacional del Sena "(...) autorizar las propuestas del Director General sobre las siguientes materia (...) f) la relación de oficios que requieren formación profesional metódica y completa y que, por consiguiente, serán materia de la relación de aprendizaje, así como regular la aplicación de este, sus modalidades y característica".

De igual forma la Ley 119 de 1994, establece dentro de las funciones del SENA, artículo 4, numeral 2, que al tenor establece: "2. Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje", en consecuencia, corresponde al SENA y al Consejo Directivo Nacional del Sena a quien le corresponde regular la aplicación del contrato de aprendizaje, y en este caso autorizar la terminación del mismo.

PRONUNCIAMIENTO JURISPRUDENCIAL.- En tal sentido la Corte Constitucional ha establecido en la Sentencia T-174 de 2011, se ha pronunciado respecto al contrato de aprendizaje que si bien no tiene la naturaleza de un contrato laboral, se le da un trato especial en lo pertinente a la protección del fuero por maternidad, que traslada elementos que se describen a continuación, en aparte que se transcribe:

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 2 7 1 1) de fecha (2 6 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000009079 del 19 de marzo 2019

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Concepto/CONTRATO DE APRENDIZAJE-Naturaleza. El concepto de "contrato de aprendizaje" ha sido aceptado en casi todo el mundo en forma unánime, bajo otras denominaciones tales como "contrato de adiestramiento", "contrato de iniciación profesional" y "contrato de formación profesional". No obstante lo anterior, el contrato de aprendizaje no siempre ha tenido el mismo contenido, aun cuando su finalidad ha sido el conocimiento de un arte u oficio, durante su regulación y desarrollo han surgido bastantes cambios. Esta Corporación se ha pronunciado en varias ocasiones respecto de la naturaleza y características del contrato de aprendizaje luego de la reforma introducida por la Ley 789 de 2002. Por primera vez se efectuó en la Sentencia C-038 de 2004 donde se determinó que a pesar de haberse transformado la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, eliminando expresamente su connotación laboral, no por ello dicha modificación del legislador se convertía necesariamente en inconstitucional, pues se ajustaba a la finalidad de dicho contrato con sujeción al principio de primacía de la realidad.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE APRENDIZAJE-Alcance. En razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y del que está por nacer, y conforme a nuestro Estado Social de Derecho, es propio señalar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, si se equipara a éste como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral permitiendo de esta manera: (i) la ampliación de dicha protección; (ii) la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento; (iii) el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y (iv) la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos fundamentales. En consecuencia, existe la plena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo: (i). Estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el período de protección por fuero de maternidad. (ii). Pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre. (iii). Pago del correspondiente apoyo de sostenimiento. Esta Sala concluye que a pesar de que el contrato de aprendizaje no tiene la connotación del contrato laboral, para aquellos casos en los cuales los sujetos de amparo son la madre gestante y el niño que está por nacer, por la categoría de especialidad que tiene el contrato de aprendizaje, algunos de sus elementos son trasladados al ordenamiento laboral generándose la activación inmediata del fuero por maternidad.

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 la solicitud con Radicado No.11EE2019721100000009079 del 19 de marzo de 2019, suscrito por la Apoderada de la sociedad HILTI COLOMBIA SAS, se atenderá el archivo teniendo en cuenta que la aprendiz no tiene la calidad de trabajadora, que no se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, que determina la protección del fuero materno. En consecuencia, el tiempo transcurrido ha superado lo prescrito en la normatividad señalada, por lo tanto, no es posible continuar con el presente asignación debido a que desapareció la condición que determina su objeto¹² y al desaparecer ésta, la autoridad del trabajo pierde la competencia para conocer y

¹² 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

RESOLUCIÓN NÚMERO (002711) de fecha (06 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE201972110000009079 del 19 de marzo 2019

pronunciarse sobre el particular, es decir: que la mujer (aprendiz) 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.11EE201972110000009079 de fecha 3/19/2019 impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) **HILTI COLOMBIA SAS**, identificado con NIT. 900456739-6 y domicilio en la CARRERA 16A No 78-55 Piso 2 Edificio Oikos en Bogotá, contra la señora **GERALDINE ELIANA ARTUNDUAGA**, identificada con C.C. No.1010225348 de Bogotá y domiciliada en la CARRERA 21 No 36-40, de 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

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

Proyectó: Leticia M.
Aprobó: Leticia M.

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.

4

