

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

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

23 AGO 2019)

La suscrita Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D. C., en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el numeral 30, artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014¹, la Ley 1468 de 2011², la Ley 1437 de 2011, demás normas que le adicionen o modifiquen y en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES

Que mediante radicado No.11EE2019721100000011980 de fecha 4/11/2019, el(la)(los) señor(a)(es), **SEBASTIAN ESCOBAR PARRA**, quien se identifica con la cedula de ciudadanía No.14.700.656 y el Dr. CARLOS MAURICIO ALVAREZ RODRIGUEZ, identificado con C.C. No.1.128.055.099 de Cartagena y T. P. No.194,748 del C. S. de la J. quien actúa en calidad de Apoderado, mediante PODER ESPECIAL, debidamente otorgado el 8 de abril de 2019, en la Notaria Senta y Dos (62) del Circulo de Bogotá D.C. (NUT: 6pyh6wq9ntrz), requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora **MELIBETH BELLO GONZALEZ**, identificada con Cédula de ciudadanía número 30061585 de Bogotá, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud, razón por la cual el(la) Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites mediante Auto No. 1664 del 5/6/2019, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo, iniciar y finalizar el trámite, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACION PROCESAL

- 2.1 La suscrita Inspectora mediante Auto de Trámite de fecha 10 de mayo de 2019, avoca conocimiento del Radicado No.11EE201972100000011980 de fecha 4/11/2019 y continúa con el trámite de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 34 a 45 de la Ley 1437 de 2011 y las normas que lo adicionan o modifican. (Visto a folios 32 y 33)
- 2.2 Acto seguido, se emitió comunicación 08SE2019721100000004582 de fecha 16 de mayo de 2019 a la solicitante, a la dirección: CALLE 93 No 11A-28 Oficina 601 Edificio Capital Park 93 / Calle 57 No.36A-47 Apto. 405 en Bogotá y Correo electrónico: info@duranyalvarez.com; sebasbar7@hotmail.com, teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho³ que no son suficientes para dar trámite a la solicitud de ADELANTAR TRÁMITE

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 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: Artículo 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.

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 3 2 3 0) de fecha (2 3 AGO 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000011980 de fecha 11 de abril de 2019

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 34 y 35)

- 2.3 SEBASTIAN ESCOBAR PARRA, presentó respuesta al requerimiento de solicitud de documentación, Mediante radicado No.11EE2019721100000016888 de fecha 25 de mayo de 2019, en 9 folios útiles. Los documentos se recibieron en la Inspección de Trabajo el día 12 de junio de 2019.
- 2.4 Mediante comunicaciones 08SE2019721100000004584 de fecha 16 de mayo de 2019, se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora MELIBETH BELLO GONZALEZ, en la dirección Calle 3D No.541-35 Sur, en Bogotá, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 5 de junio de 2019 a las 10:00 A.M. Informando que en atención al derecho de defensa y contradicción podrá pedir y aportar los documentos que considere pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba. (Visto a folio 36)
- 2.5 La diligencia administrativa, con la trabajadora MELIBETH BELLO GONZALEZ, no se realiza el día 5 de junio de 2019 a las 10:00 A.M. por inasistencia de la trabajadora, quien no justifico su ausencia. No hay evidencia que el empleador haya informado a la trabajadora sobre la citación realizada por la Inspectora de Trabajo.

3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

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

- 3.1.1 Entre SEBASTIAN ESCOBAR PARRA y MELIBETH BELLO GONZALEZ, se celebro un Contrato Individual de trabajo a término indefinido, el cual inicio el 1º de abril de 2016.
- 3.1.2 El objeto del contrato fue: "Contratar los servicios personales del trabajador para que cumpla las funciones de EMPLEADA DEL SERVICIO DOMÉSTICO y las demás relacionadas con su cargo en cumplimiento del objeto de este contrato el trabajador se obliga: a) a poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del cargo mencionado y de las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador directamente o a través de sus representantes. b) a prestar sus servicios en forma exclusiva al empleador es decir a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia del contrato si a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.
- 3.1.3 Que las labores EMPLEADA DEL SERVICIO DOMÉSTICO desempeñadas por la trabajadora son encaminadas al cuidado del hogar de la familia del empleador, conformado por la ESPOSA ISABEL ORTIGOSA y sus dos menores hijas y Iría Escobar Ortigosa y Eva Escobar Ortigosa.
- 3.1.4 En virtud de la ejecución del contrato de trabajo antes descrito, ambas partes empleador y trabajadora, han cumplido a cabalidad con las obligaciones propias a su cargo hasta el momento de la presente solicitud, tales como la prestación del servicio empleada del servicio doméstico en los términos, calidad y experticia requerida y el empleador realizando los pagos por concepto salariales, legales y prestacionales a la empleadora.

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (003230) de fecha (23 AGO 2019) HOJA No. 3

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2019721100000011980 de fecha 11 de abril de 2019

- 3.1.5 Por razones laborales y profesionales el señor Sebastian Escobar Parra y su esposa Isabel Ortigoza como les toca realizar cambio del domicilio para la realización de las labores que desempeña con la CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA AGROSABIA y con el COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA – ICRC.
- 3.1.6 El Señor Sebastian Escobar Parra desempeña sus labores por periodos en AGRO SABIA, Nairobi Kenia y Palmira Valle Colombia desde agosto del 2019 hasta el año 2.021
- 3.1.7 Isabel Ortigosa, esposa del empleador tiene que vincularse laboralmente como responsable del CENTRO REGIONAL DEL COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA EN NAIROBI KENIA.
- 3.1.8 Conforme a lo hasta aquí señalado, los cambios en los trabajos desempeñados por el empleador y su esposa obligan a reagruparse familiarmente en NAIROBI KENIA por lo tanto sus dos hijas e Iría Ortigosa y Eva Escobar Ortigoza deben irse a vivir con ellos en esta ciudad, para el efecto se aportan los tiquetes comprados para cada uno de los miembros familiares, la aceptación en la escuela para cada uno una de las hijas que dan cuenta del lugar de domicilio del empleador y su grupo familiar.
- 3.1.9 La trabajadora se encuentra embarazada, situación que le fue informada al empleador verbalmente en la oportunidad debida indicando como fecha probable de parto el día 19 de julio del 2018 se hace necesario solicitar la presente autorización para la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
- 3.1.10 Concluye el apoderado del empleador: "Mi representado es consciente de la especial protección y de la estabilidad laboral reforzada que le asisten a la trabajadora y que ha sido reconocida en reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional por lo tanto, si aportan las pruebas pertinentes, útiles y necesarias, para efectos de acreditar que la terminación del contrato no se realiza con ocasión en virtud del estado de embarazo de la trabajadora, los hechos que se acreditan son ajenos a la voluntad contractual de las partes, de carácter objetivos y razonables y razonados, sin ningún subterfugio o contra vía del principio venire contra factum proprium non valet".

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

3.2.1 Código sustantivo del trabajo artículo 240 inciso 2,

"que el permiso para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo los 3 meses siguientes al parto, sólo puede concederse con fundamento en las causales que tiene el patrono para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo enumerados en los artículos 62 y 63 puntos esto con el fin de garantizar los derechos que le asisten a la mujer en estado de embarazo".

3.2.2 Al respecto en sentencia constitucional número 028 de 2019 señaló:

"4.2 Bajo este entendido esta corporación ha explicado que el derecho a la estabilidad laboral se traduce en que el trabajador se mantenga en el empleo resistiéndose al despido y que aun cuando este último proceda, por razón del pago previo de una indemnización, no puede fundarse en categorías de discriminación, pues esto implica su ineficiencia, al contrariar no sólo los postulados de la carta política como sino además el Convenio 111 de la OIT. También se ha señalado que el reseñado principio si aplica a todos los trabajadores dados que: "La Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva como de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia como por la decisión arbitraria del patrono"

3.2.3 Esto último sea cimentado en que no es posible predicar en las relaciones laborales la plena autonomía de la voluntad, y que al estar involucrados en el trabajo derechos de estirpe superior,

RESOLUCIÓN NÚMERO 003230) de fecha (23 AGO 2019) HOJA No. 4

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000011980 de fecha 11 de abril de 2019

como la dignidad y la igualdad, es necesario proscribir todo tipo de arbitrariedad. Así como establecer mecanismos de control para evitar que coma de existir, perviva.

3.2.4 De manera que con respaldo el artículo 53 Superior a la privación del trabajo debe ser motivada sin arbitrariedad y sujeta a un procedimiento de comprobación de la justa causa como un derivado del principio mínimo fundamental del trabajo como entre los que se encuentra la estabilidad en el empleo como que aparece como límite a la libertad contractual de las partes de acuerdo a lo expuesto en la solicitud presentada no existe ninguna connotación discriminatoria la trabajadora por su condición de embarazo y que existe suficientes elementos de prueba que dan cuenta de la causal de terminación del contrato en hechos objetivos y razonables lo cual desnaturalizarla arbitrariedad que pueda existir en otros casos similares.

3.2.5 Realizada una revisión exhaustiva sobre los hechos es procedente declarar terminado el contrato de trabajo por justa causa sin reparo alguno.

3.2.6 Al respecto también solicitamos se tenga en cuenta lo dispuesto en la sentencia la Corte Constitucional su 070 de 2013 que trata de forma amplia el tema de protección Laboral reforzada de mujer embarazada o en lactancia, es clara en establecer, al tratar el asunto de las trabajadoras embarazadas vinculadas a través de contrato de trabajo a término fijo lo siguiente

3.3 **LA CAUSA PETENDI**⁵, La causa que pretende el empleador, es que, por las razones expuestas, el Ministerio del Trabajo de conformidad a lo señalado en el art.240 del Código Sustantivo del Trabajo se pronuncie sobre la solicitud en el siguiente sentido:

3.3.1 *"De conformidad con los fundamentos fácticos y jurídicos antes deprecados especialmente conforme a lo establecido en el artículo 240 del código sustantivo del trabajo pido de manera más comedida el Ministerio del Trabajo que con fundamento en las causales de terminación que tiene el empleador establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, la autorización para la terminación del contrato de trabajo de la trabajadora en estado de embarazo a partir del 1º de junio del año en curso". (Negrilla fuera de texto)*

4 COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo da el Trabajo⁶, se asignó al Ministerio de Trabajo la calidad de autoridad de vigilancia y control en lo referente al cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.

La Ley 1468 del 30 de junio de 2011⁷, que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de despido de la trabajadora, dentro del periodo

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, debet 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 la 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. 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

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2019721100000011980 de fecha 11 de abril de 2019

del embarazo o lactancia sin autorización de las autoridades del trabajo, con el lleno de los requisitos que exige la citada autorización.

Mediante la Resolución 2143 de 2014⁸, del Ministerio de Trabajo, en uso de sus facultades legales, confirió a los Inspectores de Trabajo la facultad de decidir las solicitudes que se presenten sobre despido de trabajadora en estado de embarazo.

Ley 1822 de 2017, Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 962 de 2005⁹, artículo 15 de la que al tenor reza: "Los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional que conozcan de peticiones, quejas, o reclamos, deberán respetar estrictamente el orden de su presentación (...)".

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 periodo 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.

de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

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

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

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

⁹ Ley 962 de 2005, artículo 15. DERECHO DE TURNO. <Ver Notas de Vigencia> Los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional que conozcan de peticiones, quejas, o reclamos, deberán respetar estrictamente el orden de su presentación, dentro de los criterios señalados en el reglamento del derecho de petición de que trata el artículo 32 del Código Contencioso Administrativo, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal. Los procedimientos especiales regulados por la ley se atenderán conforme a la misma. Si en la ley especial no se consagra el derecho de turno, se aplicará lo dispuesto en la presente ley. En todas las entidades, dependencias y despachos públicos, debe llevarse un registro de presentación de documentos, en los cuales se dejará constancia de todos los escritos, peticiones y recursos que se presenten por los usuarios, de tal manera que estos puedan verificar el estricto respeto al derecho de turno, dentro de los criterios señalados en el reglamento mencionado en el inciso anterior, el cual será pública, lo mismo que el registro de los asuntos radicados en la entidad u organismo. Tanto el reglamento como el registro se mantendrán a disposición de los usuarios en la oficina o mecanismo de atención al usuario. Cuando se trate de pagos que deba atender la Administración Pública, los mismos estarán sujetos a la normatividad presupuestal.

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

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (**003230**) de fecha **3 AGO 2019**) HOJA No. 6

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000011980 de fecha 11 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"

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

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

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

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 32 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 periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector de trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

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

De igual forma añade el citado artículo:

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

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

6 CONSIDERACIONES:

- 6.1 RELACIÓN LABORAL - Entre SEBASTIAN ESCOBAR PARRA y MELIBETH BELLO GONZALEZ, existe Contrato Individual de trabajo a término indefinido, el cual inicio el 1º de abril de 2016.
- 6.2 CARGO, FUNCIONES Y HORARIOS - El cargo que desempeña la trabajadora es de empleada del servicio doméstico y los detalles de la labor contratada se encuentran descritos en el contrato de trabajo y cláusula adicional que obran a folios 8 y 9 del plenario.

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 3 2 3 0) de fecha (2 3 AGO 2019) HOJA No. 7

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2019721100000011980 de fecha 11 de abril de 2019

6.3 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL - El empleador presenta planillas de Aportes a Seguridad Social Integral de la trabajadora MELIBETH BELLO GONZALEZ, en respuesta al requerimiento realizada por el despacho.

6.6 CITACIÓN A DILIGENCIA ADMINISTRATIVA.- SEBASTIAN ESCOBAR PARRA, en calidad de empleadora inicialmente, aporó la dirección de notificaciones y/o domicilio de la trabajadora, a quien en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se corrió el traslado respectivo, a la solicitante y a la trabajadora, con el fin de notificar la citación a diligencia administrativa, informando que en atención al derecho de defensa y contradicción MELIBETH BELLO GONZALEZ, 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.

6.7 DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la diligencia administrativa de carácter laboral, con la señora MELIBETH BELLO GONZALEZ, no se realiza por la inasistencia de la trabajadora.

DOCUMENTOS APORTADOS, es de resaltar que SEBASTIAN ESCOBAR PARRA, aportó los documentos requeridos en su oportunidad, mediante radicado No.11EE2019721100000016888 de fecha 25 de mayo de 2019, en 9 folios útiles.

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, claro es, en ese sentido, que conforme al precitado artículo, de nuestro ordenamiento laboral, el permiso de que trata el mismo, sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso en concreto, SEBASTIAN ESCOBAR PARRA, fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

- La solicitud presentada no existe ninguna connotación discriminatoria la trabajadora por su condición de embarazo
- Existe suficientes elementos de prueba que dan cuenta de la causal de terminación del contrato en hechos objetivos y razonables lo cual desnaturalizaría arbitrariedad que pueda existir en otros casos similares.
- La revisión exhaustiva sobre los hechos es procedente declarar terminado el contrato de trabajo por justa causa sin reparo alguno.
- Al respecto también solicitamos se tenga en cuenta lo dispuesto en la sentencia la Corte Constitucional su 070 de 2013 que trata de forma amplia el tema de protección Laboral reforzada de mujer embarazada o en lactancia, es clara en establecer, al tratar el asunto de las trabajadoras embarazadas vinculadas a través de contrato de trabajo a término fijo lo siguiente

Las razones expuestas por el empleador determinan la terminación del contrato, conforme al literal c) y d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, la única manera que se autorice un despido de mujer trabajadora en estado de embarazo, es que su empleador demuestre al Inspector más allá de cualquier duda, la existencia de una justa causa de terminación del vínculo, de lo contrario, la decisión a adoptar será la negativa de autorización de despido. El Despacho observa que la trabajadora no ha incurrido en la(s) causal(es) contemplada(s) en la(s) norma(s) del artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

RESOLUCIÓN NÚMERO (**003230**) de fecha (**23 AGO 2019**) HOJA No. 8

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE201972110000011980 de fecha 11 de abril de 2019

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Sobre la calidad en particular, de la trabajadora MELIBETH BELLO GONZALEZ, se debe precisar, qué: *"mediante autorización de consulta general número 94941022 de fecha 9 de abril del 2019 se expide orden de consulta general de control prenatal por diagnóstico Z35.9 O10"*. Confirmando de esta forma que la trabajadora se encuentra en estado de embarazo, sin embargo **no se informa el período de embarazo en el que se encuentra, la fecha del parto o si fue expedida la licencia de maternidad, correspondiente**. Sin más pruebas al respecto. (*Z35.9 Supervisión de embarazo de alto riesgo, sin otra especificación*) (Visto a folio 45 del plenario)

Es de recordar a SEBASTIAN ESCOBAR PARRA., que la protección al fuero materno tiene una vigencia en el tiempo que corresponde al periodo del embarazo y tres (3) meses posteriores al parto. (Artículo 239 y 240 del C.S.T.). Lo cual ha sido atendido por reiterada jurisprudencia y en especial por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada SU070 DE 2013, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, donde se citan las reglas sobre el alcance de la protección reforzada a la maternidad y a la lactancia, en el ámbito del trabajo, que en aparte cita:

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

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

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 cifiéndose al derecho sustancial.**"* (Negrilla y subraya fuera de texto)

Ahora, quien promovido el tramite debe cumplir con la carga procesal, de la cual depende la continuación del proceso, confirmando que de acuerdo a las pruebas aportadas y recaudadas se ve claramente que la trabajadora, MELIBETH BELLO GONZALEZ, no incurrió en alguna de las justas causas de despido de la trabajadora.

Es de mencionar que la Empresa de mensajería 4-72 certifica la devolución de la comunicación enviada por el Despacho y no reposa evidencia que confirme que el empleador le haya informado a la trabajadora la fecha de la diligencia administrativa de la cual se le envió sendas copias a su dirección de domicilio y correo electrónico registrado.

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

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

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 3 2 3 0) de fecha (2 9 AGO 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000011980 de fecha 11 de abril de 2019

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.
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".

SENTENCIA UNIFICADA 070 DE 2013, expedida por la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL establece que el DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA es aplicable las todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato, que al tenor reza:

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

CAUSAS OBJETIVAS. - Sin embargo es importante tener en cuenta lo preceptuado en la Sentencia Unificada en comentario, frente a las causas objetivas que dieron origen a la contratación de carácter laboral y con el fin de ilustrar el tema se transcribe a continuación, aparte de la misma:

"MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO-*Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada.*

Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada: en este evento surgen a la vez dos situaciones:

- *Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. El fundamento de esta protección es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas.*

RESOLUCIÓN NÚMERO 003230) de fecha (20 AGO 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000011980 de fecha 11 de abril de 2019

- Cuando el empleador **NO adujo justa causa** (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa.

(Negrilla fuera de texto)

PREVIA CALIFICACIÓN. - Con el fin de determinar si subsisten o no las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral, se deben precisar, en primer lugar, con fundamento en los hechos expresados por el apoderado del solicitante, que la solicitud presentada no determina una connotación discriminatoria para la trabajadora por su condición de embarazo, y que no obedece a causas que configuren arbitrariedad en la actuación. Sin embargo, es de aclarar por parte del despacho que los hechos que originan la solicitud de autorización de despido no constituyen una justa causa para el despido de la trabajadora de las determinadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

De igual forma se precisa que la observación hecha por el solicitante en su razonamiento contempla un contrato de trabajo a término fijo, sin atender al hecho que el trabajo el contrato individual suscrito por la trabajadora a 1º de abril del 2016 se constituye en un contrato individual de trabajo a término indefinido, situación que determina en concordancia con la Sentencia Unificada citada la obligatoriedad por parte del solicitante de: "(...) otorgar la protección objetiva constitucional frente a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo".

Téngase en cuenta que no se adujo una justa causa, sino que sencillamente ésta declinó en la terminación del contrato por terminación del servicio o ejecución de funciones contratadas en el territorio colombiano. Razón por la cual se considera que el empleador debe atender el pago de salarios y prestaciones hasta el momento que se realice el pago de la licencia de maternidad por parte de la EPS correspondiente o en su defecto la fecha del parto teniendo en cuenta que no se informó el período de embarazo en el que se encuentra la trabajadora o si ya se generó la licencia de maternidad.

Todo lo anterior sin perjuicio que el juez ordinario laboral sea quien determine el pago de los salarios dejados de percibir, la indemnización por despido sin justa causa y el pago de la Seguridad Social Integral y demás acreencias que deje de percibir la trabajadora como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo por los hechos determinados y descritos por el apoderado del solicitante, que guardan concordancia con el artículo 61 literales c y d del Código Sustantivo del Trabajo.

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

PROCESO ADMINISTRATIVO GARANTIZA EL CORRECTO EJERCICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

"Concretamente menciona que la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho al debido proceso judicial y al debido proceso administrativo son diferentes, pues el primero está encaminado a que se haga efectiva la

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000011980 de fecha 11 de abril de 2019

administración de justicia, mientras que el segundo se dirige a garantizar el correcto ejercicio de la administración pública a través de la expedición de actos administrativos para que no resulten arbitrarios.

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

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

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

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

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

(...)

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

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 3 2 3 0) de fecha (2 3 AGO 2019) HOJA No. 12

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000011980 de fecha 11 de abril de 2019

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

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la solicitud impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) **SEBASTIAN ESCOBAR PARRA**, con NIT. 14.700.656, con domicilio, en la CALLE 93 No 11A-28 Oficina 601 Edificio Capital Park 93 / Calle 57 No.36A-47 Apto. 405, en Bogotá D.C. y correo electrónico: info@duranyalvarez.com; sebasbar7@hotmail.com, representado por Apoderado, Dr. CARLOS MAURICIO ALVAREZ RODRIGUEZ, identificado con C.C. No.1.128.055.099 de Cartagena y T. P. No.194,748 del C. S. de la J., contra la señora **MELIBETH BELLO GONZALEZ** identificada con CC.30061585, con domicilio en la Calle 3D No.54I-35 Sur, en Bogotá D.C., y correo electrónico: No registra, 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 Cundinamarca 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
LÉTICIA 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.