

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 6 2 4) de fecha (12 FEB 2020

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 y demás normas que le adicionen o modifiquen, y en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES

Que mediante Radicado No.11EE201972110000025382 de fecha 8/2/2019, el(la)(los) señor(a)(es) **LEIDY MARCELA CAMPO JIMENEZ**, identificada con C.C.1.143.324.844-0 solicita ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora **YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS**, identificada con . No.1022386868 expedida en Bogotá, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo, a la fecha de radicación de la solicitud, por lo cual el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y trámites mediante Auto No.4675 del 9/3/2019, asignó a la Dra. LETICIA MARSIGLIA ORTIZ, Inspectora del Trabajo para adelantar 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 3 de septiembre de 2019, avoca conocimiento del Radicado No.11EE201972110000025382 de fecha 8/2/2019 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. (Folio 52-53)
- 2.2 Acto seguido, se emitió comunicación de fecha 3 de septiembre de 2019 a la solicitante **LEIDY MARCELA CAMPO JIMENEZ**, a la dirección de notificaciones electrónica³: leidy_campo@hotmail.com, teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho⁴ que no son suficientes para dar trámite a la solicitud de ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA⁵, 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 No.56 y reverso)

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

² Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido*.

Artículo 2º 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador*. Son obligaciones especiales del empleador: II. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 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.

³ Ley 1437 de 2011 artículo 57. ACTO ADMINISTRATIVO ELECTRÓNICO. Las autoridades, en el ejercicio de sus funciones, podrán emitir válidamente actos administrativos por medios electrónicos siempre y cuando se asegure su autenticidad, integridad y disponibilidad de acuerdo con la ley.

⁴ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como al Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

⁵ Resolución 2143 de 2014 artículo 7, numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE2019721100000025382 de fecha 2 de agosto de 2019

- 2.3 LEIDY MARCELA CAMPO JIMENEZ, presentó respuesta al requerimiento de solicitud de documentación e información, mediante Radicado No.11EE2019721100000031500 de fecha 13/09/2019, recibido en la Inspección de Trabajo el 13/11/2019, en 13 folios utiles.
- 2.4 Mediante comunicación de fecha 3 de septiembre de 2019 se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS a la dirección electronica: leidy_campo@hotmail.com, con el fin de adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 17 de octubre de 2019 a las 10:00 A.M., reprogramada para el día 23 de octubre de 2019 a las 8:00 A.M. Igualmente se informó a 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.
- 2.5 Llegada la fecha y hora de la citación para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral, la trabajadora YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS, asistió para absolver las citadas diligencias. El 23 de octubre de 2019.

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 LEIDY MARCELA CAMPO JIMENEZ y YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS Suscribieron contrato de trabajo a término indefinido el cual inicio el 5 de abril de 2019.
- 3.1.2 La función de la Señora YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS es la atención al cliente en el Centro Comercial Real Plaza Local 14, ubicado en el Barrio La Pepita, recaudo de pagos de servicios públicos, envío de giros, etc.
- 3.1.3 El día 28 de junio de 2019, la Señora YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS, informo que se sentía mal de salud y se dirigió a urgencias y le confirmaron que estaba en embarazo.
- 3.1.4 El horario laboral establecido en el contrato con la trabajadora es de lunes a sábado en horario de 9: AM a 1 PM y 2 PM a 5 PM, descansa los días domingos.
- 3.1.5 La trabajadora YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS, incumplido con sus labores de trabajo por llegar tarde y no cumplir con los horarios establecidos, como consta en las planillas anexas de control que lleva la empresa seguridad privada del Centro Comercial, los días que a continuación se referencia:

INCUMPLIMIENTO HORARIO	INCUMPLIMIENTO HORARIO
10 de junio de 2019	25 de junio de 2019
11 de junio de 2019	29 de junio de 2019
13 de junio de 2019	1 de julio de 2019
18 de junio de 2019	2 de julio de 2019
19 de junio de 2019	3 de julio de 2019
20 de junio de 2019	4 de julio de 2019
22 de junio de 2019	19 de julio de 2019

3.1.6 YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS, no se presentó o a laborar los días que a continuación se relacionan:

AUSENCIA A TRABAJAR	AUSENCIA A TRABAJAR
8 de julio de 2019	9 de julio de 2019
10 de julio de 2019	11 de julio de 2019
12 de julio de 2019	13 de julio de 2019
3 días	3 días

3.1.7 La trabajadora YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS, en principio manifestó a la empresa que su ausencia a cumplir con sus labores los días discriminados anteriormente se debió a que tuvo incapacidad medica por todo los días de ausencia y en los descargos y por via whatsapp manifestó que no fue a ningún médico que se quedó en su casa guardando reposo, y no presentó los soportes de incapacidad ni documentos que certificar a su estado de salud.

RESOLUCIÓN NUMERO (0 0 0 6 2 4) de fecha (12 FEB 2020) HOJA No. 3

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.11EE201972110000025382 de fecha 2 de agosto de 2019

3.1.8 De conformidad con lo establecido en el contrato de trabajo firmado entre las partes, en su cláusula octava, parágrafo primero, numerales B y F, son causales de terminación de contrato por justa causa la ausencia absoluta o temporal del puesto de trabajo,

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

3.2.1 Numeral 4 artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo

3.2.2 Numeral 8, artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo

3.3 LA CAUSA PETENDI⁶, La causa que pretende el empleador, es que el Ministerio del Trabajo se manifieste en el siguiente sentido: "solicito autorización para despedir a la trabajadora YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS, identificada con cédula de ciudadanía número 1022386868 de Bogotá, con justa causa imputable a la trabajadora, la autorización se solicita en cuanto la misma se encuentra en estado de embarazo"

4. COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo de Trabajo⁷, 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 2011⁸, que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de despido de la trabajadora, dentro del periodo del embarazo o lactancia sin autorización de las autoridades del trabajo, con el lleno de los requisitos que exige la citada autorización.

Mediante la Resolución 2143 de 2014⁹, 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.

⁶ 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.

⁷ Código Sustantivo de Trabajo artículo 485. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno lo determinen.

⁸ Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

Artículo 2º. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, el pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

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

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

⁹ Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30, Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

RESOLUCIÓN NUMERO (

) de fecha (12 FEB 2020)

0.00624
 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.11EE201972110000025382 de fecha 2 de agosto de 2019

Ley 962 de 2005¹⁰, 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 es¹¹.

(...) 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"¹².

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"

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

¹⁰ 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 327 del Código Contencioso Administrativo, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal. Los procedimientos especiales regulados por la ley se atenderán conforme a la misma. Si en la ley especial no se consagra el derecho de turno, se aplicará lo dispuesto en la presente ley. En todas las entidades, dependencias y despachos públicos, debe llevarse un registro de presentación de documentos, en los cuales se dejará constancia de todos los escritos, peticiones y recursos que se presenten por los usuarios, de tal manera que estos puedan verificar el estricto respeto al derecho de turno, dentro de los criterios señalados en el reglamento mencionado en el inciso anterior, el cual será público, lo mismo que el registro de los asuntos radicados en la entidad u organismo. Tanto el reglamento como el registro se mantendrán a disposición de los usuarios en la oficina o mecanismo de atención al usuario. Cuando se trate de pagos que deba atender la Administración Pública, los mismos estarán sujetos a la normatividad presupuestal.

¹¹ Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.

¹² Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

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.11EE2019721100000025382 de fecha 2 de agosto de 2019

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, encuentran 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".

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 norma 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 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:

RESOLUCIÓN NUMERO (000624) de fecha (12 FEB 2020)

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.11EE2019721100000025382 de fecha 2 de agosto de 2019

"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:

La Inspectora de Trabajo en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., informó a la solicitante LEIDY MARCELA CAMPO JIMENEZ, a la dirección de notificaciones electrónica¹³: leidy_campo@hotmail.com, la citación a diligencia administrativa de la trabajadora YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS. Informando que en atención al derecho de defensa y contradicción, 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, no se realiza el día 17 de octubre de 2019 a las 10:00 A.M., reprogramada para el día 23 de octubre de 2019 a las 8:00 A.M., la cual se realiza con la asistencia de la trabajadora YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS, el día veintitrés (23) del mes de octubre del año dos mil diez y nueve (2019), siendo las ocho y quince de la mañana (8:15 A.M.), quien sobre los hechos de la solicitud manifiesta:

"PREGUNTADO: Respecto a los hechos presentados por su empleador para solicitar la autorización de despido, es importante que se pronuncie al respecto, en el orden presentado. CONTESTADO: Frente a los hechos presentados por mi empleador manifiesto, sobre el PRIMER HECHO, es verdad que el contrato a término indefinido se inicio el 5 de abril de 2019. SEGUNDO HECHO, es cierto que mi función es atender al cliente en el CENTRO COMERCIAL REAL PLAZA. TERCER HECHO, si es cierto que estaba en embarazo. CUARTO HECHO, si es cierto el horario laboral. QUINTO HECHO, El día 10 de junio de 2019, yo no llegué tarde, ese día informe via WhatsApp: "había madrugado a sacar dos citas médicas odontológicas para dos muelas que me iban a sacar con conocimiento de ella", en respuesta al mensaje la señora Leidy me escribe via WhatsApp: "vale nena cuadra con Yorlery y pues septiembre esta lejos entonces debe cuadrarlo en agosto". El 11 de junio de 2019, yo estaba en TICKET SHOP recogiendo papelería. El 13 de junio de 2019, no recuerdo haber llegado tarde ese día. El 18 de junio de 2019, no recuerdo haber llegado tarde ese día. El 19 de junio de 2019, no recuerdo haber llegado tarde ese día. El 20 de junio de 2019, no recuerdo haber llegado tarde ese día. El 22 de junio de 2019, no recuerdo haber llegado tarde ese día. El 25 de junio de 2019, no recuerdo haber llegado tarde ese día. El 29 de junio de 2019, si llegué tarde ese día, porque estaba enferma y me confió de quien iba hacerme el reemplazo que no llegó y fui a trabajar. El 1 de julio de 2019, fue un día festivo que yo no trabajo. El 2 de julio de 2019, no recuerdo haber llegado tarde ese día. El 3 de julio de 2019, no recuerdo haber llegado tarde ese día, en varias ocasiones estaba consignando en el Banco. El 4 de julio de 2019, se me presento una situación de orden familiar. El 19 de julio de 2019, llegue tarde. Informo que durante la jornada laboral en varias ocasiones se reponía tiempo en la tarde, el horario de salida no siempre era a las 5 de la tarde, sin embargo, si había personas para atender me quedaba hasta que atendía a los clientes. En varias ocasiones iba a consignar ya fuera en la mañana o en la tarde. SEXTO HECHO, es cierto que falte los días 8, 9, 10, 11, 12 y 13 julio de 2019 porque estaba enferma, y yo le avise a la Sra. Leidy Campo, que estaba enferma, sin certificado de la EPS, porque consulte mi medico particular. SEPTIMO HECHO, consulte mi médico particular, quien no me expide certificación y solo le avise por whatsapp que estaba enferma. OCTAVO HECHO, si es cierto, lo establecido en el contrato. -----"

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.- En la normatividad colombiana se consagra la obligatoriedad de los empleadores de afiliar y realizar los aportes de los trabajadores desde el primer día de vinculación laboral, de acuerdo a los montos y/o porcentajes fijados por las empresas prestadoras de los servicios de seguridad social, como lo establece la Ley 1122 de 2007 para

¹³ Ley 1437 de 2011, ARTÍCULO 56. NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA. Las autoridades podrán notificar sus actos a través de medios electrónicos, siempre que el administrado haya aceptado este medio de notificación. Sin embargo, durante el desarrollo de la actuación el interesado podrá solicitar a la autoridad que las notificaciones sucesivas no se realicen por medios electrónicos, sino de conformidad con los otros medios previstos en el Capítulo Quinto del presente Título. La notificación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que el administrado acceda al acto administrativo, fecha y hora que deberá certificar la administración. ARTÍCULO 57. ACTO ADMINISTRATIVO ELECTRÓNICO. Las autoridades, en el ejercicio de sus funciones, podrán emitir válidamente actos administrativos por medios electrónicos siempre y cuando se asegure su autenticidad, integridad y disponibilidad de acuerdo con la ley.

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.11EE2019721100000025382 de fecha 2 de agosto de 2019

cotizaciones en salud, Ley 797 de 2003 y Decreto 4982 de 2007 para cotizaciones a Fondos de Pensiones y Aseguradoras de Riesgos Laborales, sobre montos de cotizaciones la Ley 776 de 2002 y Ley 1562 de 2012 y Cajas de Compensación Familiar Ley 21 de 1982 y Ley 789 de 2002.

Sobre la AFILIACIÓN y APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, el empleador manifiesta: "que la trabajadora está debidamente afiliada al Sistema de Seguridad Social, por concepto de Salud, Pensión y Riesgos Laborales, y se le han respetado todos sus derechos que nacen del contrato de trabajo.

Sin embargo, la trabajadora manifiesta:

- "es cierto que falte los días 8, 9, 10, 11, 12 y 13 julio de 2019 porque estaba enferma, y yo le avise a la Sra. Leidy Campo, que estaba enferma, sin certificado de la EPS, porque consulte mi medico particular"
- "consulte mi médico particular, quien no me expide certificación y solo le avise por whatsapp que estaba enferma"
- "si es cierto, lo establecido en el contrato".

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, LEIDY MARCELA CAMPO JIMENEZ, manifiesta en la solicitud que la trabajadora YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS, no se presentó o a laborar los días que a continuación se relacionan:

AUSENCIA A TRABAJAR	AUSENCIA A TRABAJAR
8 de julio de 2019	9 de julio de 2019
10 de julio de 2019	11 de julio de 2019
12 de julio de 2019	13 de julio de 2019

Que de acuerdo con la respuesta en diligencia administrativa por parte de la trabajadora se colige que la trabajadora no justificada sus días de ausencia con los documentos idoneos, es incuestionable establecer que la precitada omitió el permiso de su empleador o la justificación médica correspondiente, generando la observancia de las obligaciones legales y contractuales que ha continuación se resaltan:

El Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58 numeral 1, numeral 4 del artículo 60 y literal A, numerales 6 y 10 artículo 62, establece:

Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador y cita el literal A), numerales 6 y 10:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

Artículo 58 numeral 1 del C.S.T

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Handwritten signature or mark.

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.11EE201972110000025382 de fecha 2 de agosto de 2019

Código Sustantivo del Trabajo, artículo 60, numeral 4.

4. *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.*

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, sin embargo, el Despacho observa que la trabajadora incurrió en las causales contempladas en las normas anteriormente citadas y en especial faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.

ESTADO DE EMBARAZO.- Sobre el particular se debe precisar, anexa fotocopia de la Unidad de Servicios Trasfuncional No.62806091 de fecha 28 de junio de 2019, con clasificación Sanguinea , Factor RhD: Positivo, y en diligencia administrativa la trabajadora manifiesta. "PREGUNTADO: Informe al Despacho, el periodo de gestación en el que se encuentra y la fecha probable del parto. CONTESTADO: Tengo seis (6) meses de gestación o 24 semanas de embarazo, y la fecha probable del parto es para el 9 o 10 de febrero de 2020". ---- (Visto a folios 57, 58 y 71).

Sin embargo es de recordar al solicitante que la protección al fuero materno tiene una vigencia en el tiempo que corresponde al periodo del embarazo y tres (3) meses posteriores al parto, o en todo caso el término de la licencia materna otorgada por el sistema de salud. (Artículo 239 y 240 del C.S.T.).

Lo cual ha sido atendido por reiterada jurisprudencia y en especial por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada SU070 DE 2013, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, donde se citan las reglas sobre el alcance de la protección reforzada a la maternidad y a la lactancia, en el ámbito del trabajo, que en aparte cita:

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

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

Sin embargo, cuando la trabajadora se ausenta de su compromiso contractual de orden laboral y no vuelve a trabajar sin la justificación correspondiente está impidiendo que la protección laboral reforzada se pueda accionar por parte del empleador frente a su estado y aun al naciturus¹⁴.

Si bien es cierto que se informa via whatsapp "que estaba enferma", no se aporta incapacidad expedida por el médico tratante, en ninguna de la fechas de los días 8 al 13 de julio de 2019, que permita justificar la inasistencia a cumplir con sus compromisos laborales.

Concluyendo el trámite asignado, la Inspectora de conocimiento verifica que en el plenario de la solicitud reposa prueba que sin lugar a dudas demuestra la justa causa argumentada por el

¹⁴ Sentencia de Tutela T-223 DE 1998 - NASCITURUS. El grupo, los llamados nacisturus, se encuentra protegido por el espectro de privilegios que la Carta Fundamental reserva para los niños. La tradición jurídica más acendrada, que se compagina con la filosofía del estado social de derecho, ha reconocido que el nacisturus es sujeto de derechos en cuanto es un individuo de la especie humana. Los innumerables tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia, así como el preámbulo de la Constitución Política, cuando asegura que el Estado tiene la obligación de garantizar la vida de sus integrantes; el artículo 43, al referirse a la protección de la mujer embarazada, y el artículo 44, cuando le garantiza a los niños el derecho a la vida, no hacen otra cosa que fortalecer la premisa de que los individuos que aún no han nacido, por la simple calidad de ser humanos, tienen garantizada desde el momento mismo de la concepción la protección de sus derechos fundamentales. La Constitución busca preservar al no nacido en aquello que le es connatural y esencial: la vida, la salud, la integridad física, etc. Nacisturus («[el que] va a nacer», participio de futuro en latín) es un término jurídico que designa al ser humano desde que es concebido hasta su nacimiento. Hace alusión, por tanto, al concebido y no nacido

RESOLUCIÓN NUMERO (**000624**) de fecha (**12 FEB 2020**) HOJA No. 9

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.11EE2019721100000025382 de fecha 2 de agosto de 2019

empleador¹⁵, para dar por terminado el contrato suscrito con la trabajadora, además que la solicitud impetrada por LEIDY MARCELA CAMPO JIMENEZ., no obedece al estado de embarazo o periodo de lactancia de la trabajadora.

Por lo anterior y de acuerdo a las pruebas aportadas y recaudadas se ve claramente que la trabajadora YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS, incurrió en la causal descrita en el numeral 4, del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, por faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la solicitud de despido¹⁶ con Radicado No.11EE2019721100000025382 de fecha 8/2/2019, impetrada por la sociedad LEIDY MARCELA CAMPO JIMENEZ., con C.C. No. 1.143.324.844-0 y domicilio: CARRERA 50 No. 123-A-19 en Bogotá D.C. Correo electrónico: leidy_campo@hotmail.com de la trabajadora señora YULY MARCELA RODRIGUEZ CAMPOS, identificada con CC No.1022386868 expedida en Bogotá D.C., con domicilio en la CALLE 137 No 127-21, 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 Bogotá D.C., interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o des fijación del aviso según el caso.

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

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Leticia Marsiglia Ortiz
LETICIA MARSIGLIA ORTIZ

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

Proyectó: Leticia M.
Aprobó: Leticia M.

¹⁵ Sentencia de Tutela 1097 de 2012, de la Corte Constitucional, Sin embargo, se subraya que este Tribunal Constitucional ha hecho énfasis "en la necesidad de no desconocer el derecho que le asiste al empleador de dar por terminado el vínculo laboral cuando advierta que la conducta de la trabajadora se enmarca en alguna de las causales de despido por justa causa establecidas en las normas laborales, pero siempre que para dicho efecto se garantice el derecho fundamental al debido proceso". Sobre este punto específico ha dicho la Corte que "la maternidad no puede ser utilizada como escudo perfecto que permita emparar cualquier conducta de la trabajadora, independientemente de su correspondencia con los términos del contrato de trabajo o de la ley". (Subraya fuera de texto)

¹⁶ Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30, Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

