

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 7 1 2) de fecha (1 8 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.13EE2019721100000025684 del de fecha 8/5/2019, el(la)(los) señor(a)(es), Dra. CONSUELO PERDOMO GUARNIZO, identificada con cédula de ciudadanía No.37,228,213, identificada con C.C. No.1073159699, en calidad de Representante Legal de la sociedad **GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP**, con el número de identificación tributaria 900230578-6, solicita(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora **ANGIE TATIANA AMU VELASCO** identificada con CC No.1,019,110,541 de Bogotá D.C., de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud, razón por la cual la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, adscrita a la Dirección Territorial de Bogotá D.C., Dr. **IVAN MANUEL ARANGO PÁEZ**, mediante Auto No.4301 del 8/22/2019, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo, el respectivo trámite de conformidad con lo señalado en Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACIÓN PROCESAL

- 2.1. La Inspectora asignada mediante Auto de trámite de fecha 9 de septiembre de 2019, avocó conocimiento del Radicado No.11EE2019721100000025684 del 8/5/2019 y continuó con el mencionado trámite, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley 1437 de 2011, y demás normas que le adicionan o modifican. (Folios 33-34)
- 2.2. Acto seguido, se expidió comunicación de fecha 3 de septiembre de 2019, a la dirección electrónica aportada por la solicitante: recursoshumanos@gnpsa.com, teniendo en cuenta que, una vez revisada la

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.

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

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE2019721100000025685 de fecha 5 de agosto de 2019

solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho³ que no son suficientes para ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA⁴, motivo por el cual se le requirió para que aportara a la autoridad de trabajo elementos probatorios, que contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo. (Folios 36 y 38)

- 2.3. La solicitante GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP, presenta respuesta al requerimiento 11EE2019721100000037026 de fecha 24/10/2019, recibido en la Inspección de Trabajo el 02/12/2019, en 18 folios utiles.
- 2.4. En ejercicio del debido proceso que asiste a la trabajadora, ANGIE TATIANA AMU VELASCO, se dio traslado de la comunicación de citación a la dirección electrónica del solicitante para que informara a la trabajadora la fecha de la diligencia administrativa de carácter laboral, programada para el día 24 de octubre de 2019 a las 10:00 A.M. En la citación se informó a la empleada, que en atención al derecho de defensa y contradicción puede pedir y aportar los documentos que considere pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba, de igual forma puede reclamar sus derechos y controvertir las pruebas aportadas dentro de la actuación administrativa en comento. (Folios 35-38)
- 2.5. La diligencia administrativa, con la trabajadora no se realiza el día, 24 de octubre de 2019 a las 10:00 A.M., por la inasistencia de la trabajadora quien no justifico su ausencia. Adicionalmente hay evidencia que permite confirmar que la solicitante GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP informo sobre la citación a diligencia administrativa de la trabajadora, mediante Guía No.600425549, la cual fue entregada el 12 de septiembre de 2019, por GLOBAL MENSAJERIA S.A.S.

3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD:

3.1 Fundamentos de hecho presentados por el empleador:

- 3.1.1. El día 20 de junio de 2018 se inició un vínculo laboral entre GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP y la señora ANGIE TATIANA AMU VELASCO identificada con cédula de ciudadanía No.1,019,110,541.
- 3.1.2. En cumplimiento de los deberes legales GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP, el día 20 de junio de 2018 se realizaron las afiliaciones pertinentes a los aportes de Seguridad Social
- 3.1.3. El día 17 de febrero de 2019, la señora ANGIE TATIANA AMU VELASCO, notificó por medio de una ecografía obstétrica transvaginal, que se encontraba en estado de embarazo, aproximadamente 6 semanas, con amenaza de aborto.
- 3.1.4. Desde el día 21 de marzo de 2019 la señora ANGIE TATIANA AMU VELASCO, no asiste a las instalaciones de GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP, a cumplir sus labores no ha realizado ningún reporte que justifique su inasistencia, ni se ha comunicado con nadie da compañía para explicar el motivo de su ausencia.
- 3.1.5. Como empresa hemos agotado todos los recursos a nuestro alcance para localizar a la trabajadora ANGIE TATIANA AMU VELASCO, con la finalidad de tener noticias sobre ella, su estado de salud, entre otras cosas, pero dichas comunicaciones han sido ineficaces y hemos podido determinar el sitio donde se encuentra, ni las circunstancias de salud de la señora ANGIE TATIANA AMU VELASCO.

³ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

⁴ Resolución 2143 de 2014 artículo 7, numeral 3D. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

RESOLUCIÓN NUMERO (**0 0 0 7 1 2**) de fecha **1 8 FEB 2020**) HOJA No. 3

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE20197211000000025685 de fecha 5 de agosto de 2019

3.2. Fundamentos de derecho esgrimidos por el empleador:

- 3.2.1. Artículos 60 numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 3.2.2. Artículos 62 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 3.2.3. Reglamento interno de trabajo artículo 48, numeral 5

3.3. **LA CAUSA PRETENDI⁵**, La solicitud realizada por (el)la empleador(a), es que el Ministerio del Trabajo en el siguiente sentido: *"Solicitamos de forma respetuosa que su entidad nos conceda la autorización de despido a persona con presunta estabilidad laboral reforzada y de esa forma terminar el contrato a la Sra. ANGIE TATIANA AMU VELASCO, Con justa causa, puesto que no volvió a cumplir sus obligaciones laborales con GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP S.A.S."*

4. COMPETENCIA

COMPETENCIA INSPECCION DEL TRABAJO:

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

La Ley 1468 del 30 de junio de 2011⁷, que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de despido de la trabajadora, dentro del periodo del embarazo o lactancia sin autorización de las autoridades del trabajo, con el lleno de los requisitos que exige la citada autorización.

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

⁵ Enciclopedia Jurídica. <http://www.enciclopedia-juridica.biz/4.com/>. Causa pretendi. Causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos de hecho previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el petitum del proceso. Con esta expresión, que literalmente significa causa de pedir, se alude al título o fundamento de la pretensión procesal que se formula en la demanda y que constituye uno de los elementos básicos de la reclamación judicial que formula el demandante. Este debe describir al tribunal el conjunto de hechos que, enlazados entre sí, forman la unidad fáctica sobre la que se apoya la reclamación del actor. Al acudir al órgano jurisdiccional, el reclamante tiene que proporcionar hechos para que el tribunal le reconozca derechos como se ha dicho desde antiguo, da mihi factum, dabo tibi ius (dame hecho, y te daré derecho), como expresión de la esencia de la actividad jurisdiccional. La causa de pedir o reclamar a un tribunal está en una zona de la actividad humana de la que, hasta el momento de formularse la pretensión, no tenía noticia el tribunal.

⁶ Código Sustantivo de Trabajo artículo 485. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno lo determinen.

⁷ Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

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

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. 4. 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: 11. 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:

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

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE20197211000000025685 de fecha 5 de agosto de 2019

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

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

5. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DESPACHO:

CONSTITUCIÓN NACIONAL. En el capítulo V de la función administrativa, el Artículo 209 de la Constitución Nacional señala: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones".

La Sentencia Unificada 070-2013 de la Honorable Corte Constitucional, sobre la protección especial de la mujer en estado de gravidez, hace mención a los siguientes preceptos de orden Constitucional, que el Despacho tendrá en cuenta para decidir de fondo la solicitud presentada:

(...) de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es¹⁰.

(...) la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, "garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos"¹¹.

Así, como se ha mencionado, el artículo 43 de la Constitución ordena que "durante el embarazo y después del parto [la mujer goce] de especial asistencia y protección del Estado"

Adiciona la Sentencia en comento,

"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

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

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

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

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE2019721100000025685 de fecha 5 de agosto de 2019

derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Subrayado fuera de texto).

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

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 núm. 2º) 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. 2º, literales a y b).

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

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.

La enunciación constitucional referida a los principios que rigen los procedimientos de la administración, encuentra la definición de su contexto en el artículo 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 con el Procedimiento Administrativo General establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en especial, en los artículos 34 al 45.

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

RESOLUCIÓN NUMERO **000712**) de fecha (**18 FEB 2020**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE20197211000000025685 de fecha 5 de agosto de 2019

"...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)

SENTENCIA UNIFICADA 070 DE 2013, expedida por la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL. **DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA**.- Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato.

"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)".

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

6. CASO EN CONCRETO

CITACIÓN DILIGENCIA ADMINISTRATIVA. La Inspección de Trabajo en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., informo a GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP, en calidad de empleador, citación a diligencia administrativa con la trabajadora ANGIE TATIANA AMU VELASCO, a la dirección electrónica de notificaciones: recursoshumanos@gnpsa.com, quien mediante Guía No.600425549, de fecha 12 de septiembre de 2019, informa a la dirección registrada por la trabajadora, CALLE 47 C Sur No. 13 F - 46 Este, Barrio Pinares, en Bogotá, por GLOBAL MENSAJERIA S.A.S., la citación para absolver diligencia administrativa. En el texto de la citación, se informa a la trabajadora, que en atención al derecho de defensa y contradicción ANGIE TATIANA AMU VELASCO, 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(n) el(los) día(s) 24 de octubre de 2019 a las 10:00 A.M., por la no comparecencia de la trabajadora ANGIE TATIANA AMU VELASCO, quien no justifico su inasistencia.

ESTADO DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA.- a fecha 8/5/2019, informa GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP, que la trabajadora ANGIE TATIANA AMU VELASCO "se encuentra en estado de embarazo de seis (6) semanas de gestación". En atención a la información entregada por la trabajadora el día 17 de febrero de 2019, de la cual reposa ecografía expedida por la Cruz Roja colombiana, a folio 18 del plenario.

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE2019721100000025685 de fecha 5 de agosto de 2019

LICENCIA DE MATERNIDAD, de acuerdo con lo manifestado por el empleador en comunicación del 24 de octubre 2019, se informa que la señora ANGIE TATIANA AMU VELASCO, a través de su compañero el señor José Lucumí hizo llegar a las instalaciones de la empresa la correspondiente licencia de maternidad que va desde el día 16 de septiembre 2019 hasta el 19 de enero de 2020, con 126 días de incapacidad. No se allega documento que confirme la información expuesta.

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, GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP, fundamenta la solicitud en las siguientes causas para dar por terminada la vinculación laboral, que al tenor se transcribe:

- Artículo 62 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 60 del artículo 4, del mismo Código, establece: "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".

Frente al argumento expresado por el empleador GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP., se observa que la trabajadora se ausento de sus funciones laborales desde el día 21 de marzo de 2019, sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, incurriendo en justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador de acuerdo con lo preceptuado en el numeral 6 del artículo 62 del C.S.T., en concordancia con el numeral 4 del artículo 60 del C.S.T.

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 ha incurrió en la(s) causal(es) contemplada(s) en el artículo 62 del C.S.T.

Sin embargo, en atención al debido proceso se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias presentadas en la solicitud, a saber:

- AUSENCIAS INJUSTIFICADAS.- La trabajadora ANGIE TATIANA AMU VELASCO, desde el 21 de marzo de 2019 no se presenta a trabajar, presentando ausencia injustificada, con excepción de la incapacidad del tres días del 12 de febrero de 2019 al 14 de febrero de 2019, las cuales no fueron objeto de medida disciplinaria, por cuanto la trabajadora no se presenta a las citaciones realizadas a descargo los días 22 de mayo de 2019 y 3 de julio de 2019. Decisión del empleador que no tiene ningún reparo por parte de la Inspección de Trabajo, por cuanto se observa el debido proceso a favor de la trabajadora.
- NO ASISTENCIA A DILIGENCIA ADMINISTRATIVA.- La diligencia administrativa no se realiza(n) el(los) día(s) 24 de octubre de 2019 a las 10:00 A.M., por la no comparecencia de la trabajadora ANGIE TATIANA AMU VELASCO, quien no justificó su inasistencia.
- ESTADO DE GESTACIÓN O PERIODO DE LICENCIA DE MATERNIDAD.- En igual sentido se observa por parte de la Inspectoría de Trabajo que la calidad en particular, de la trabajadora ANGIE TATIANA AMU VELASCO, no se encuentra evidencia en los documentos aportados el documento idóneo que certifique el periodo de Licencia de Maternidad. Se informa únicamente que este inicio el 16/09/2019 hasta el 19/01/2020.

RESOLUCIÓN NUMERO **000712**) de fecha **(18 FEB 2020)**)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE2019721100000025685 de fecha 5 de agosto de 2019

Es de recordar a GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP, 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*)

7. CONSIDERACIONES:

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

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

Ahora, quien promovido el trámite debe cumplir con la carga procesal, de la cual depende la continuación del proceso, sin embargo, el empleador no le fue posible aportar mayor información. Adicionalmente la trabajadora se sustrajo a atender las citaciones por parte del empleador y diligencia administrativa citada por la autoridad administrativa, en consecuencia, no fue posible otorgar las garantías mínimas previas que asisten a la trabajadora, como lo establece la Corte Constitucional, en los precedentes jurisprudenciales que se citan a continuación:

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.

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

) de fecha 19 FEB 2020

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE20197211000000025685 de fecha 5 de agosto de 2019

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".

Lo anterior, nos permite una vez más, determinar que el derecho al debido proceso otorgado a la trabajadora no puede hacerse ilusorio y en protección de la garantía citada y en los términos del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, se realizó, citación para el día 24 de octubre de 2019 a las 10:00 A.M., sin que la señora ANGIE TATIANA AMU VELASCO, se presentara a diligencia administrativa, sin justificar su inasistencia y de esta forma ejercer el derecho de defensa y contradicción frente a los hechos argumentados por su empleador como justa causa para solicitar la autorización de despido y/o terminación del contrato y ejercer efectivamente los derechos que le asisten.

En igual sentido, la misma normativa laboral enunciada, determina: "(...) 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", para el caso en concreto y de acuerdo con lo manifestado por el solicitante en comunicación del 24 de octubre 2019 se observa que posiblemente la fecha del parto sea concomitante con la fecha en que inicia la licencia de maternidad, esto es a fecha 16 de septiembre de 2019. Así las cosas, a fecha en que se prefiere el presente acto administrativo la trabajadora ANGIE TATIANA AMU VELASCO no se encuentra en estado de gestación, ni dentro de los 3 meses posteriores al parto. En consecuencia, a partir del 17 de diciembre de 2019, el Inspector de Trabajo pierde la competencia funcional para autorizar el despido deprecado, en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T.

Sin embargo lo anterior no es óbice, para que aclarar al solicitante que si bien existe igual prohibición de despedir a la trabajadora por encontrarse en estado de gestación o en licencia de maternidad, no se contempló la presunción en el periodo comprendido durante el segundo trimestre de la licencia de maternidad; motivo por el cual corresponderá la trabajadora demostrar que si se llegará a configurar un despido, este se produjo en razón a la lactancia y sin ninguna causa¹², en concordancia con la Sentencia T-082/12, la cual expresa:

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

En igual sentido lo señaló claramente la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia 17193 de julio 10 de 2002, ponencia de la Magistrada Isaura Vargas Díaz, en los siguientes términos:

"Desde luego lo anterior no significa que, durante los tres meses siguientes hasta completar los seis meses de lactancia, la trabajadora quede desprotegida en su estabilidad laboral especial. Lo que sucede es que en estos tres últimos meses tampoco puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia empero, en este laso final le corresponde la carga de la prueba a ella de acreditar que ese fue el móvil del despido, a diferencia de la época del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto, que es cuando opera la presunción legal de que la terminación del contrato fue inspirada en el protervo motivo del embarazo o la maternidad o la lactancia. De manera, que si bien hasta los seis meses después del parto existe la garantía especial de protección a la estabilidad en el empleo relacionada con el embarazo, la maternidad y la lactancia hay dos periodos claramente delimitados en la ley: el primero, hasta los tres meses posteriores al parto, como lo pregona nitidamente el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; y el segundo, por fuera de los descansos o enfermedad por maternidad

¹² MINISTERIO DEL TRABAJO, Concepto 000180 del 16 de junio de 2014, expedido por la Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia de Seguridad Social Integral

RESOLUCIÓN NUMERO (000717 de fecha 18 FEB 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE2019721100000025685 de fecha 5 de agosto de 2019

hasta los seis meses posteriores al parto, con la aclaración de que en esta segunda hipótesis la carga de la motivación del despido se revierte, tornándose exigente en el sentido de que es quien afirma haber sido despedida por esa censurable razón a quien incumbe demostrarlo".

En atención a los presupuestos de hecho y de derecho expuestos anteriormente y atendiendo la solicitud suscrita por Dra. CONSUELO PERDOMO GUARNIZO, identificada con cédula de ciudadanía No.37,228,213, quien actúa en calidad de Representante Legal del GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP, se ordenará el archivo teniendo en cuenta que el tiempo transcurrido ha superado lo prescrito en artículo 240 C.S.T., por lo tanto, no es posible continuar con el presente asignación debido a que desapareció la condición que determina su objeto¹³ y al desaparecer ésta, la autoridad del trabajo pierde la competencia para conocer y pronunciarse sobre el particular, es decir: que la mujer (trabajadora) no se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto a la fecha en la que se profiere el presente acto administrativo, por consiguiente se ordena el archivo la presente solicitud, por encontrar el hecho superado. En reiterada Jurisprudencia la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada 225 de 2013, fija una línea jurisprudencial sobre la carencia actual de objeto por hecho superado.

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ORDENAR el archivo de la solicitud identificada con Radicado No.11EE2019721100000025684 del 8/5/2019 impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) **GRUPO NACIONAL DE PROYECTOS GNP**, identificado con NIT. 900230578-6 y con domicilio CALLE 90 No. 59-28, en la en Bogotá D.C. y correo electrónico: recursoshumanos@gnpsa.com, contra la señora **ANGIE TATIANA AMU VELASCO**, identificada con C.C. No.1,019,110,541 de Bogotá y domiciliada en la CALLE 47 C Sur No. 13 F - 46 Este, Barrio Pinares, de 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, 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
LETICIA MARSIGLIA ORTIZ

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

Proyectó y aprobó: Leticia M.

¹³ Corte Constitucional en Sentencia T-358 de 2014, se ha pronunciado en el mismo sentido, a saber:

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