



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 9 8 6) de fecha (2 7 FEB 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

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

1. ANTECEDENTES

Que mediante radicado No.11EE2019721100000028464 del 8/22/2019, el(la)(los) señor(a)(es) MILTON AUGUSTO FIERRO RAMIREZ, identificado con C.C. No. 79.707.360 de Bogotá D.C., en calidad de Representante Legal de la **TALENTO SOLIDO TI**, con NIT.900246638-1, solicita(n) **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, señora **ANA MARIA ACOSTA** identificada con CC No.1032361715 de Bogotá D.C., de quien manifestó el solicitante que se encuentra en licencia de maternidad a la fecha de radicación de la solicitud, razón por la cual el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y tramites mediante Auto No.6017 del 12/2/2019, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, de conformidad con lo señalado en Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACIÓN PROCESAL

- 2.1 La Inspectora de Trabajo mediante Auto de fecha 2 de diciembre de 2019, avocó conocimiento y continuó con el mencionado trámite, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley 1437 de 2011, artículos 239 y 240 del C.S.T., Sentencia Unificada 070-2013 y Sentencia Unificada 075-2018 demás normas que le adicionan o modifican. (Visto a folios 3 y 4)
- 2.2 Acto seguido, se comunicó requerimiento de fecha 2 de diciembre de 2019, la cual fue enviada a la dirección electrónica de notificaciones informada: rrrh@talentosolidoti.com.co, de la solicitante **TALENTO SOLIDO TI**, teniendo en cuenta que, una vez revisada la solicitud y verificados los

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

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

Artículo 2º 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

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

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

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador.* Son obligaciones especiales del empleador:

II. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 9 8 6) de fecha (2 7 FEB 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000028464 del 22 de agosto de 2019

- documentos aportados, observó el Despacho³ que no son suficientes para cumplir con el trámite asignado⁴, 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 folios 5 a 7)
- 2.3 TALENTO SOLIDO TI, mediante radicado No. 11EE2019721100000043291 de fecha 16/12/2019, recibida en la Inspección de Trabajo el 6 de febrero de 2020, en 3 folios útiles, atendió el requerimiento del Despacho. (Visto a folios 8 a 9)
- 2.4 CITACIÓN A TRABAJADORA, en ejercicio del debido proceso que asiste a la trabajadora ANA MARIA ACOSTA, se dio traslado de la citación para absolver diligencia administrativa a la dirección de notificaciones electrónica del empleador: rrhh@talentosolidoti.com.co, con el fin de comunicar a la trabajadora la fecha para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral, inicialmente el día 19 de diciembre de 2019 a las 8:00 A.M., Informando 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 6 y 7 reverso).
- 2.5 DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la cual no se realiza el día 19 de diciembre de 2019 a las 8:00 A.M., por la no comparecencia de la trabajadora, quien no justifico su inasistencia. No se evidencia en la documentación aportada que el empleador haya informado a la trabajadora el lugar, fecha y hora de la diligencia.

3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD:

- 3.1 Fundamentos de hecho presentados por el Empleador:
- 3.1.1 TALENTO SOLIDO TI, NIT. 900246638-1 y ANA MARIA ACOSTA con C.C. No.1032361715, celebraron contrato laboral a término indefinido, el cual presenta fecha de inicio 13 de agosto de 2018
- 3.1.2 El empleador no presenta justa causa para solicitar el trámite
- 3.1.3 La solicitud se realiza por el reconocimiento económico por concepto de indemnización
- 3.1.4 La trabajadora se encuentra a mes y medio de terminar su periodo de lactancia,
- 3.1.5 El 3 de septiembre de 2019, la trabajadora ANA MARIA ACOSTA, presenta cata de renuncia.
- 3.1.6 El empleador pretende hacer todos los reconocimientos económicos por concepto de liquidación, de indemnización y del pago de la nómina del mes y medio que corresponde a su periodo de lactancia.
- 3.1.7 Concluye el empleador: "lo anterior con motivo a que estaba asignado un número de personas a la mesa de servicio en la que ella se encontraba asignada, el 31 de julio de 2019, se da por terminado el proyecto o la relación comercial con la compañía y con ocasión a esto se dio por terminados todos los contratos laborales que también se encontraban asignados a este proyecto, pues la compañía no tiene donde reasignarlos y económicamente no está para sostener una nómina que no tiene utilidades"
- 3.2 Fundamentos de derecho presentados por el Empleador: No cita
- 3.3 **LA CAUSA PRETENDI⁵**, Lo pretendido por (el)la solicitante, con la solicitud, es que el Ministerio del Trabajo se pronuncie en el siguiente sentido: "*solicito autorización para despedir a la señora ANA MARIA ACOSTA identificada con CC No.1032361715 de Bogotá*".

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

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

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 9 8 8) de fecha (2 7 FEB 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000028464 del 22 de agosto de 2019

4. COMPETENCIA

COMPETENCIA DE LA INSPECCION DE TRABAJO:

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

La Ley 1468 del 30 de junio de 2011⁷, que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo de 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.

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 (...)".

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 de 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 de 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.

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

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 9 8 6) de fecha (27 FEB 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000028464 del 22 de agosto de 2019

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.

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 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 periodo 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 periodo.

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

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

20

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 9 8 6) de fecha (2 7 FEB 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000028464 del 22 de agosto de 2019

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 *suelo pagado o prestaciones sociales similares*, sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 2°, literales a y b).

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

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

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

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

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 artículo 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)

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 9 8 6) de fecha (2 7 FEB 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000028464 del 22 de agosto de 2019

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)".

SENTENCIA UNIFICADA 075 DE 2018, expedida por la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL.

"Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada".

En igual sentido la Corte Constitucional determina sobre este particular, en Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada) desarrolló la citada regla en los siguientes términos:

"Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T."

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

6. ASUNTO EN CONCRETO:

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 9 8 6) de fecha (2 7 FEB 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000028464 del 22 de agosto de 2019

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)

CITACION A DILIGENCIA ADMINISTRATIVA.- En cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se citó a diligencia administrativa a la trabajadora, informando que en atención al derecho de defensa y contradicción la señora ANA MARIA ACOSTA, 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 comentario.

REQUERIMIENTO AL SOLICITANTE.- Mediante comunicación enviada al correo electrónico: rrrh@talentosolidoti.com.co, de fecha 2 de diciembre de 2019, se solicitó al empleador que aportara elementos probatorios que permitieran conocer las condiciones de la relación laboral y/o contractual, los motivos de su terminación y el cumplimiento de las obligaciones contractuales, respecto al pago de la seguridad social integral, pago de salarios y demás compromisos. El solicitante TALENTO SOLIDO TI, mediante Radicado 11EE201972110000043291 del 16 de diciembre de 2019 presento respuesta al requerimiento, el cual fue recibido en la Inspección de Trabajo el 6 de febrero de 2020, en 3 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 del 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, el empleador TALENTO SOLIDO TI, no evidencia que haya una justa causa de las determinadas en la norma citada anteriormente, no obstante se observa que el contrato celebrado con la trabajadora ANA MARIA ACOSTA, obedece a un proyecto de orden comercial con la solicitante, a saber:

"lo anterior con motivo a que estaba asignado un número de personas a la mesa de servicio en la que ella se encontraba asignada, el 31 de julio de 2019, se da por terminado el proyecto o la relación comercial con la compañía y con ocasión a esto se dio por terminados todos los contratos laborales que también se encontraban asignados a este proyecto, pues la compañía no tiene donde reasignarlos y económicamente no esta para sostener una nomina que no tiene utilidades"

Así las cosas, el contrato individual de trabajo a término indefinido, celebrado con la trabajadora ANA MARIA ACOSTA establece la misma vigencia del Contrato comercial celebrado entre la solicitante TALENTO SOLIDO TI y la compañía que asigno un numero de personas a mesa de servicio.

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA.- El día 19 de diciembre de 2019 a las 8:00 A.M., no se realizó diligencia administrativa con la trabajadora ANA MARIA ACOSTA, por la inasistencia de la trabajadora, quien no justifico su no comparecencia.

RENUNCIA DE LA TRABAJADORA. - El día 3 de septiembre de 2019, la trabajadora presenta carta de renuncia, tomando la decisión por motivos estrictamente profesionales, según comunicación presentada al empleador, "para desempeñar carrera profesional en otro sector empresarial". (Visto a folio 10)

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 9 8 6) de fecha (2 7 FEB 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000028464 del 22 de agosto de 2019

7. CONSIDERACIONES

7.1 RELACIÓN CONTRACTUAL.- TALENTO SOLIDO TI, NIT. 900246638-1 celebró los siguientes Contratos:

7.1.1 Contrato suscrito con la compañía, quien solicito personal para la mesa de servicio.

7.2 RELACIÓN LABORAL.- TALENTO SOLIDO TI y ANA MARIA ACOSTA suscribieron un contrato Individual de trabajo a término indefinido desde el 13 de agosto de 2018.

7.3 INFORMACIÓN ESTADO DE EMBARAZO. - De acuerdo con manifestación del solicitante la trabajadora ANA MARIA ACOSTA, se encontraba en licencia de maternidad a fecha 8/22/2019.

7.4 CAUSAS OBJETIVAS. - Previo análisis de las justas causas determinadas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, se evidencia que el solicitante TALENTO SOLIDO TI, no fundamenta la solicitud en alguna de estas causales, como lo determina el numeral 2 del artículo 240 del C.S.T., que al tenor reza:

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

Sin embargo, teniendo en cuenta la modalidad de la contratación entre el TALENTO SOLIDO TI y La Compañía, que asigno trabajadores a la Mesa de Servicio, se estableció que el plazo para realizar la ejecución del contrato se limita a un término fijo, de acuerdo con el plazo del contrato comercial entre TALENTO SOLIDO TI y la Compañía que asigno a la trabajadora a la mesa de servicio.

Las circunstancias descritas anteriormente implican el análisis de la **causa objetiva** y el grado de **protección laboral a la maternidad**, por parte del Despacho para atender la solicitud presentada, en atención y cumplimiento del precedente judicial constitucional, en Sentencia Unificada SU 070 de 2013 y SU 075 de 2018, que en aparte se citan:

- ✓ *Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad*

La jurisprudencia constitucional ha indicado que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes. Es decir, es irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe¹⁷⁷¹.

- ✓ *De esta manera, la garantía del fuero de maternidad y lactancia cubija todas las modalidades y alternativas de trabajo dependiente, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del vínculo contractual. En este sentido, "el fundamento que sostiene la posibilidad de adoptar medidas de protección en toda alternativa de trabajo de las mujeres embarazadas es la asimilación de estas alternativas a una **relación laboral** sin condiciones específicas de terminación; categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de partida para la aplicación de la protección contenida en el denominado fuero de maternidad*

RESOLUCIÓN NÚMERO (0009) de fecha (27 FEB 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000028464 del 22 de agosto de 2019

De acuerdo con la información allegada por TALENTO SOLIDO TI, se verifica si subsisten o no las causas objetivas que dieron origen a la relación contractual laboral, en ocasión al contrato comercial suscrito con el Solicitante y la Compañía, por las siguientes motivos:

PERIODO DE TIEMPO EN EL QUE SUBSISTEN LAS CAUSAS OBJETIVAS DEL CONTRATO LABORAL EN COMENTO.- Las causas objetivas que subsisten se encuentran determinadas dentro del periodo de tiempo que comprende el 13 de agosto de 2018 y el 31 de julio de 2019, fecha en la que se da por terminado el proyecto o la relación comercial con la Compañía y la Solicitante. Razon por la cual se incorporada en el contrato individual de trabajo una causa de terminación del contrato suscrito entre TALENTO SOLIDO TI y la trabajadora ANA MARIA ACOSTA.

PERIODO DE TIEMPO EN EL QUE NO SUBSISTEN LAS CAUSAS OBJETIVAS DEL CONTRATO LABORAL EN COMENTO.- Las causas objetivas no subsisten a partir del 1 de agosto de 2019, por la vigencia incorporada en el contrato, suscrito entre TALENTO SOLIDO TI y la Compañía, que condiciona la vigencia del contrato individual de trabajo suscrito entre TALENTO SOLIDO TI y la trabajadora ANA MARIA ACOSTA

En consecuencia, el empleador contratante quien conoce las condiciones del contrato deberá dar cumplimiento a lo establecido en las sentencias unificadas citadas anteriormente, teniendo en cuenta si la protección constitucional deberá estar dada por la protección intermedia, a saber:

- **PROTECCIÓN INTERMEDIA.** Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, tiene lugar una **protección intermedia**. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad. El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen.
- Todo lo anterior con el pago del reconocimiento económico por concepto de indemnización, liquidación, salarios, periodo de lactancia y en general todos los emolumentos que por ley corresponden, como lo manifiesta TALENTO SOLIDO TI en la solicitud.

RENUNCIA DE LA TRABAJADORA.- El día 3 de septiembre de 2019, la trabajadora presenta carta de renuncia, tomando la decisión por motivos estrictamente profesionales, para desempeñar carrera profesional en otro sector empresarial. Sobre la decisión tomada por la trabajadora ANA MARIA ACOSTA, se informa a las partes la interpretación determina en Sentencia T-1097/12 de la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado en contadas oportunidades sobre la estabilidad laboral reforzada de los sujetos constitucionalmente protegidos que presentan renuncia al empleo, Específicamente ha dicho la Corte:

"(...) la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual.

RESOLUCIÓN NÚMERO 00986) de fecha (27 FEB 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000028464 del 22 de agosto de 2019

Por consiguiente, en el anterior contexto, cuando el modo de terminación del contrato laboral invocado sea la renuncia del trabajador, debe entonces evaluarse por el juez la espontaneidad con que ella se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador (...).

Lo expuesto permite concluir que es constitucionalmente aceptable que una persona beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada termine su contrato de trabajo a través de renuncia a su empleo. Sin embargo, este acto solo tendrá validez desde el punto de vista de los derechos fundamentales del trabajador siempre que sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad. "La renuncia al empleo así presentada, en aplicación del principio de subsidiariedad, impide que el asunto sea estudiado por el juez constitucional y por tanto, habrá que declararse improcedente la acción de tutela que se persiga bajo los anteriores supuestos".

El Despacho encuentra que la manifestación del ejercicio de la función pública se ajusta al debido proceso administrativo, que obliga a las partes a conocer de las actuaciones adelantadas en su contra, pedir y controvertir las pruebas, ejercer con plenitud su derecho de defensa, entre otras garantías, la razonabilidad de los plazos para el desarrollo de los procesos y ejercer las garantías mínimas previas. **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 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".

En atención al artículo 240 C.S.T., que al tenor reza: "(...) 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. (Negrilla fuera de texto).

De acuerdo con lo manifestado por las partes se encuentra probado que la trabajadora ANA MARIA ACOSTA, al momento de presentar la solicitud (22 de agosto de 2019) se encontraba en licencia de maternidad, en consecuencia se evidencia que la trabajadora no se encuentra en el periodo comprendido entre el tiempo de gestación y dentro de los tres (3) meses siguientes al parto. En consecuencia, a partir finalizados los tres (3) meses siguientes al parto, el Inspector de Trabajo pierde la competencia funcional para autorizar el despido deprecado.

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 9 8 6) de fecha (2 7 FEB 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000028464 del 22 de agosto de 2019

Además de lo expuesto anteriormente y atendiendo la solicitud suscrita por el Representante Legal de la TALENTO SOLIDO TI, 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 objeto¹² 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 siguiente al parto a la fecha en la que se profiere el presente acto administrativo, por consiguiente se ordena el archivo la presente solicitud, por encontrar el hecho superado. En reiterada Jurisprudencia la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada 225 de 2013, fija una línea jurisprudencial sobre la carencia actual de objeto por hecho superado

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ORDENAR el archivo de la solicitud identificada con Radicado No.11EE2019721100000028464 del 8/22/2019 impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) TALENTO SOLIDO TI, identificado con NIT. 900246638-1 y con domicilio en la Calle 119 No.14-42 Edificio Baruc - Piso 2 en Bogotá D.C. y correo electrónico: rrhh@talentosolidoti.com.co, contra la señora ANA MARIA ACOSTA, identificada con C.C. No.1032361715 de Bogotá y domiciliada en la NO REGISTRA, 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: Leticia M.
Aprobó: Leticia M.

¹² Corte Constitucional en Sentencia T-358 de 2014, se ha pronunciado en el mismo sentido, a saber:

"Entonces, cuando cesa la amenaza a los derechos fundamentales de quien invoca su protección, ya sea porque la situación que propiciaba dicha amenaza desapareció o fue superada, esta Corporación ha considerado que la acción de tutela pierde su razón de ser como mecanismo de protección judicial, en la 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 inócua y contraria el objetivo constitucionalmente previsto para la acción de tutela.

Handwritten text, possibly a signature or name, oriented vertically.