

**MINISTERIO DEL TRABAJO****RESOLUCION No. 1818  
(11 DE MAYO DE 2023)**

Continuación del Resolución "Por la cual se resuelve la petición de terminación del vínculo laboral con una trabajadora en estado de embarazo o en licencia de maternidad"

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 confieren las Resoluciones 3455 de 2021 y 1043 de 2022, la Ley 1468 de 2011, la Ley 1437 de 2011 y demás normas que le adicionen o modifiquen, y en consideración a los siguientes presupuestos:

**1. ANTECEDENTES:**

Que mediante gestor documental (ventanilla única de trámites) se radicó escrito con el número 13EE2022721100000035795 del 21 de octubre del 2022, el Señor OSCAR NICOLAS ORDOÑEZ RIVERA, en su calidad de apoderado de la empresa SANIBAÑOS S.A.S, identificada con Nit No. 901299541-5, con domicilio en la Calle 36 A SUR NO. 8 – 45barrio Managua en la ciudad de Bogotá, solicitó la autorización de terminación del contrato de trabajo con justa causa a la Señora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, identificada con cédula No. 1.030.615.733, en estado de embarazo y/o licencia de maternidad, con fundamento en justa causa.

Mediante gestor documental el día 21 de octubre de 2022, se asignó el conocimiento del trámite radicado bajo el No. 13EE2022721100000035795 del 21 de octubre del 2022 a la suscrita Inspectora del Trabajo y Seguridad Social, para ADELANTAR TRÁMITE AUTORIZACIÓN DESPIDO TRABAJADORA EN EMBARAZO, de conformidad con lo señalado en la Resolución 3455 de 16 noviembre de 2021 y Resolución 1043 del 29 de marzo de 2022.

**2. ACTUACION PROCESAL:**

2.1 La Inspección de Trabajo asignada, mediante Gestor documental avoca conocimiento del Radicado identificado con número No. 08SE2023721100000003834 del 15 de febrero del 2023 y continúa con el proceso de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos 34 a 45 de la Ley 1437 de 2011 y las normas que lo adicionan o modifican.

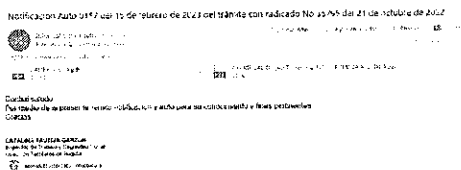
2.2 Acto seguido, se proyectó y envió comunicación de fecha 15 de febrero de 2023, 3:44 p.m., al correo electrónico [nicolas@norlemabogados.com](mailto:nicolas@norlemabogados.com) y por correo certificado 472 informando: "(...) De acuerdo con lo anterior, se le solicita remitir al correo electrónico [jtautivag@mintrabajo.gov.co](mailto:jtautivag@mintrabajo.gov.co) dentro del término de diez (10) días, contados a partir del recibido de la presente comunicación, la documentación señalada en el auto No. 0117 del 15 de febrero de 2023, de no satisfacer el requerimiento en el término establecido, se entenderá que desiste de la solicitud presentada (...)"

Así mismo, observó el Despacho que los documentos allegados no son suficientes para dar trámite a la solicitud de ADELANTAR TRÁMITE AUTORIZACIÓN DESPIDO TRABAJADORA EN EMBARAZO, motivo por el cual se le requirió para que aportara a la

**RESOLUCIÓN NÚMERO (1818) de fecha ( 11 de mayo 2023 )**

autoridad de trabajo elementos probatorios, que contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo.

1. Adjuntar documento que acredite el estado de gestación o periodo de licencia de maternidad (si existe documento escrito)
2. Adjuntar copia desprendible de nómina pagado a la trabajadora de los últimos tres meses (en caso de haber laborado la trabajadora)
3. Informar si ha presentado, anteriormente solicitud de autorización de despido ante autoridad administrativa (art 240 y 62 C.S.T)
4. Relación de documentos que soportan las causas alegadas, así como los correspondientes anexos
5. **A.** Relación de los hechos constitutivos de la terminación del contrato, **B.** Fundamento de la solicitud de autorización y **C.** sustento contractual, reglamentario y legal.
6. La relación de documentos que soportan la causa alegada.
7. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.
8. Adjuntar poder con presentación personal, en el cual conste que representa a la parte interesada.
9. Adjuntar Certificado de existencia y representación legal.
10. Dirección, **correo electrónico**, número de teléfono móvil actualizada de comunicación y notificación de las partes



2.2 Mediante comunicación de fecha 13 de marzo de 2023, se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora mediante correo certificado 472, con el fin que la trabajadora ejerza su derecho de defensa y contradicción.

2.3 Que una vez enviada la comunicación a la trabajadora por correo certificado 4-72, se hizo devolución del mismo, ya que se encontraba cerrado.

### 3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

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

*"(...)OSCAR NICOLAS ORDOÑEZ RIVERA, mayor de edad vecino y residente de esta ciudad Abogado en ejercicio identificado con la cédula de ciudadanía No. 80.113.608 de Bogotá y portador de la Tarjeta Profesional No218.246 del Consejo Superior de la Judicatura Obrando como apoderado de la empresa Sanibaños S.A. Sidentificada con Nit: 901.299.541-5, ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. representada por la abajo firmante, mayor de edad y vecina de esta ciudad identificada como aparece al pie de su firma, según mandato judicial que se adjunta presento ante su despacho SOLICITUD AUTORIZACION PERMISO PARA DESPEDIR A UNA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, de acuerdo con lo establecido los art.62 y concordantes del Código sustantivo del trabajo, con base en los siguientes HECHOS PRIMERO La empresa Sanibaños S.A.S, es una empresa dedicada al alquiler de baños portátiles, limpieza y mantenimiento de los mismos, limpieza de pozos sépticos, y manejo de excrementos*

**RESOLUCIÓN NÚMERO (1818 ) de fecha ( 11 de mayo 2023 )**

humanos, la mayoría de las actividades que desarrolla la empresa presentan un riesgo, motivo por el cual conseguir operarios es bastante difícil, y para tratar de evitar la rotación de personal, se les informa antes de ser contratados en que consiste el trabajo, que hace la empresa y las actividades que se deben desarrollar. SEGUNDO: El 18 de Julio de 2022 se suscribió un contrato de trabajo a término fijo por un periodo de 6 meses, con la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, para desempeñar el cargo de coordinadora de operaciones con un salario mensual de un millón cuatrocientos cincuenta mil pesos moneda corriente (\$1.450.000=) TERCERO: El cargo de coordinador de operaciones para el cual fue contratada la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA es un cargo de alta responsabilidad y de alto riesgo para una mujer en estado de embarazo, dentro de sus funciones esta la de visitar los lugares donde se prestara el servicio, transportarse en camiones de la empresa, verificar inventario de productos, validar la realización del servicio, verificar el estado de los vehículos, verificar el consumo de combustible, comunicarse con los clientes, tener disponibilidad 24 horas para solucionar cualquier requerimiento, entre otras actividades, todas las actividades están relacionadas con químicos para el manejo de los residuos y de los combustibles requeridos por los equipos. CUARTO: La trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, a partir del momento en que notifico a la empresa que estaba embarazada, asumió una actitud bastante hostil, con sus subalternos, compañeros de trabajo, con los clientes y con su jefe inmediato, a tal punto que llego a gritar a la gerente, (siendo esto una causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo según lo establecido en el numeral 2, artículo 62, del código sustantivo del trabajo) cuando se le llamo la atención dijo que no la podían echar por que estaba embarazada y que si querían que se fuera le tenían que pagar veinticinco millones de pesos, porque así como estaba no la iban a contratar en ningún lugar, se le hicieron varios llamados de atención pero realmente su actitud demuestra que ha perdido el respeto por todos los miembros de la empresa sin importar cual sea su cargo, QUINTO: Se ha solicitado en reiteradas oportunidades que haga llegar la programación de citas médicas, y el certificado de asistencia a las citas médicas, conforme lo establece el reglamento interno de trabajo, lo único que argumenta es que no tenía conocimiento de que eso debería hacer así, (para lo cual se aclara que hay un acta firmada por ella en la que se socializa el reglamento interno de trabajo). Ha adquirido la costumbre de que se presenta a la empresa uno o dos días y los siguientes dos días presenta incapacidad, pero las incapacidades no han sido siempre por complicaciones del embarazo y no son de más de tres días, ha tenido incapacidades por faringitis, por citas odontológicas entre otras cosas. -Solicita citas médicas de odontología al medio día, en reiteradas ocasiones ha informado de un día para otro que tiene cita medica o que tiene entrega de boletines de su otro hijo, cuando esto usualmente lo notifican con por lo menos cinco días, para que las personas se programen, pero ella en la posición que esta, ha optado por informar de las citas un día antes, el problema que esto genera es que deteriora el ambiente laboral indispone a todo el personal, no se le niega ningún permiso, pero es claro que varias de las citas se pueden pedir los días sábados o en horarios de la mañana o la tarde, para que pueda trabajar una mayor parte de la jornada, porque citas médicas a medio día, hacen que prácticamente no pueda desarrollar ninguna actividad. SEXTO: En la empresa SANIBAÑOS SAS se maneja un formato para que los empleados hagan sus descargos en el evento de tener un llamado de atención o de iniciar proceso de suspensión, también hay un formato para los empleados que al momento de su retiro de la empresa califiquen diferentes aspectos de la compañía y den su opinión respecto de los procesos que maneja la empresa, buscando mejorar cada día; el 17 de agosto de 2022, se llamó a descargos a un operario por no asistir a la ruta que tenía encomendada, al solicitarle los descargos por escrito el operario Harold David Morales Cruz, indica al final de los descargos que "quiero agregar que melissa me falto al respeto en varias ocasiones, levantando la voz, por teléfono y se expresa groseramente con su actitud" (sic) Negrilla y subrayado por fuera del texto. (siendo esto una causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo según lo establecido en el numeral 3, artículo 62, del código sustantivo del trabajo) SEPTIMO: El 1 de septiembre en el formato de ENTREVISTA PERSONAL DE RETIRO el operario CARLOS ALBERTO BAUTISTA, en el apartado para calificar su grado de satisfacción con varios aspectos de la empresa en

el ítem JEFE INMEDIATO, da la calificación de REGULAR, aclarando que el jefe inmediato de él es la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, (siendo esto una causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo según lo establecido en el numeral 3, artículo 62, del código sustantivo del trabajo) OCTAVO: El 6 de Septiembre en el formato de ENTREVISTA PERSONAL DE RETIRO el operario HAROLD DAVID MORALES CRUZ, en el apartado para calificar su grado de satisfacción con varios aspectos de la empresa en el ítem JEFE INMEDIATO, da la calificación de MALO, aclarando que el jefe inmediato de él es la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA. (siendo esto una causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo según lo establecido en el numeral 3, artículo 62, del código sustantivo del trabajo). NOVENO: Los días 22 de julio, 6 de septiembre, 9 de septiembre, 12 de septiembre se ausento del lugar de trabajo por permisos que solicito, con diferentes motivos. DECIMO: A partir del momento de su contratación se dieron las indicaciones para que se realizara los exámenes médicos de ingreso a la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, pero a pesar de las reiteradas solicitudes, no cumplía con la solicitud, (siendo esto una causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo según lo establecido en el numeral 10, artículo 62, del código sustantivo del trabajo) por lo cual solo hasta el día 8 de septiembre los realizo entregándolos. posteriormente a la empresa, cuando ya hablan pasado más de mes y medio de iniciado el vínculo laboral con la empresa. DECIMO PRIMERO: 9 de septiembre se le hizo auditoria de primera parte, según lo establecido en la ISO 19011 a la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, mediante el cual se evaluaron 7 aspectos básicos de las actividades que debe realizar, encontrando como resultado que 2 están en nivel bajo, 4 en nivel medio y 1 en nivel superior, dando un porcentaje de efectividad bastante bajo. (Siendo esto una causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo según lo establecido en el numeral 9, artículo 62, del código sustantivo del trabajo) DECIMO SEGUNDO: El 10 de septiembre se le notifica a la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA via correo electrónico llamado de atención debido a que se evidencio que no estaba diligenciando las ordenes de mantenimiento, causando perdidas en los ingresos debido a que un cliente se abstuvo de pagar un valor facturado porque no se encuentra diligenciado de forma correcta la orden de mantenimiento. DECIMO TERCERO: 12 de septiembre se le notifica a la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, llamado de atención por haber faltado al respeto a su jefe inmediato. DECIMO CUARTO: 13 de septiembre se le notifica a la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, se le notifica la terminación del contrato, pero debido a su estado de gestación, se remueve del cargo para el cual había sido contratada y continúa vinculada a la empresa, adicionalmente se le solicitan documentos en los que se evidencie que se encuentra en estado de embarazo y recomendaciones clínicas para desarrollar actividades laborales. DECIMO QUINTO: A la fecha de la presentación de la presente solicitud la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, ha estado incapacitada pero no por motivos directamente ligados al embarazo - El 9 de septiembre de 2022 fue incapacitada por 2 días con un diagnóstico 023.9 (BRUCELOSIS) - El 13 de septiembre de 2022 fue incapacitada por 2 días con un diagnóstico 204.0 (no es claro el dato) no se puede determinar claramente motivo El 22 de septiembre de 2022 fue incapacitada por 2 días con un diagnóstico N76.0 (VAGINITIS AGUDA) El 25 de septiembre de 2022 fue incapacitada por 3 días con un diagnóstico (no es claro el dato) no se puede determinar claramente motivo la orden es borrosa. DECIMO SEXTO: La gerente de la empresa DIANA ESPAÑOL, actualmente se encuentra en estado de embarazo, con diagnostico embarazo de alto riesgo, durante el periodo que fue jefe inmediata de la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, por las necesidades del servicio tuvo que llamar la atención de la trabajadora en varias ocasiones, hacer la auditoría interna y requeriría para que cumpliera con sus funciones, encontrando una actitud grosera y desafiante por parte de ella, debido a que esta actitud se había vuelto reiterativa, genero deterioro en la salud física y mental de la gerente, no ha sido fácil para ella manejar la situación, es una empleada que genera mal ambiente laboral, no cumple con sus funciones, se incapacita reiterativamente con incapacidades de máximo 3 días, generando un detrimento en el patrimonio de la empresa, si se tiene en cuenta que las incapacidades de menos de 3 días no las paga la EPS, estas deben ser cubiertas por el

empleador. DECIMO SEPTIMO: La oficina de recursos humanos de la empresa Sanibaños SAS. ha elaborado un formato de control de ausentismo en el que se puede evidenciar que la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA se ha ausentado por mas de 20 días de la empresa (en un periodo de 2 meses) por diferentes motivos, citas médicas de odontología, entrega de boletines de su otro hijo, entrega del puesto de trabajo de la anterior empresa entre otros motivos. DECIMO OCTAVO: La empresa ha perdido a 3 de los mejores colaboradores en mes y medio, los tres argumentaron que una de las razones por las que se iban, es el mal trato que recibían de parte de la jefe inmediata SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, también se ha perdido dinero por la no elaboración de los informes con los que se hacen las liquidaciones para facturar. (Siendo esto una causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo según lo establecido en el numeral 13, artículo 62, del código sustantivo del trabajo) DECIMO NOVENO: A partir del momento en que la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, se enteró de que estaba en estado de embarazo, cambio de actitud y por tal motivo el ambiente laboral se deterioró, los empleados cambiaron de actitud, esto se puede corroborar con el personal administrativo de la empresa Sanibaños S.A.S., o con cualquier operario, también incluso si fuese necesario se podrían obtener testimonios de clientes que dejaron de contratar con la empresa por un tiempo, debido a los malos tratos de la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA Teniendo en cuenta los anteriores hechos, le solicito a usted la siguiente: PETICION PRIMERA: Que se autorice el despido de la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, con justa causa con base en lo establecido en los numerales 2, 3, 6, 9, 10, 13 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo. FUNDAMENTOS DE DERECHO En derecho me fundamento en los 2, 3, 6, 9, 10 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo. ARTICULO 62. Terminación del contrato por justa causa, Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del (empleador): 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el (empleador), los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra of trabajador fuera del servicio, en contra del (empleador), de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o coladores. 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del (empleador). 10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. PRUEBAS Para que sean tenidas como prueba a favor de mi representado, solicito se tengan como tales las siguientes: PRIMERA-Declaración Juramentada de la gerente general DIANA ESPAÑOL Documentales: 1. Formato control de ausentismo (2 FOLIOS). 2. Formato permiso laboral (5 folios). 3. certificados de incapacidad (5 folios). 4. Formato acta de descargos Harold David Morales Cruz (7 folios) 5. Formato acta de descargos SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA (2 folios) 6. Acta de reunión general (2 folios) 7. Entrevista personal de retiro Carlos Alberto Bautista. (1 folio) 8. Entrevista personal de retiro Harold David Morales Cruz (1 folio) 9. Formato auditoria interna, SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA. (3 folios) 10. Copia correo electrónico llamado de atención verbal SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA 11. Notificación terminación periodo de prueba. (1 folio) 12. Notificación llamado de atención SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA 13. Memorando informativo restricción acompañamiento a ruta. (1 folio) 14. Solicitud de documentos (1 folio) 15. Formato de asistencia inducción de ingreso (1 folio) 16. Certificado medico de la gerente Diana Español en el que se recomienda reposo por 2 meses. 17. Certificado médico ocupacional preingreso SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA (...)"

### 3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

3.2.1 Artículo 62 y concordantes del código sustantivo del trabajo.

**3.3 LA CAUSA PETENDI.** La causa que pretende el empleador, es que por los hechos descritos en el escrito de solicitud y que fueron esbozadas anteriormente, el Ministerio del Trabajo a través del el Inspector de Trabajo asignado se pronuncie respecto a la siguiente solicitud:

*"(...) Que se autorice el despido de la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, con justa causa con base en lo establecido en los numerales 2,3,6,9,10,13 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo(...)"*

#### **4. COMPETENCIA Y FUNDAMENTOS JURIDICOS**

##### **4.1 COMPETENCIA DE LA INSPECCION DE TRABAJO:**

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, 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 2017, 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.

Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2018, del Ministerio de Trabajo, en uso de sus facultades legales, confirió a los Inspectores de Trabajo la facultad cita en el artículo segundo, párrafo primero: *"2. Adelantar los trámites relativos a autorizaciones, aprobaciones, registros, depósitos y expedición de certificaciones de los asuntos que conoce, excepto lo establecido en el numeral 20 del artículo primero de la presente resolución."*

La Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2019, del Ministerio de Trabajo, fue subrogada y adicionada por la Resolución No.1043 del 29 de marzo de 2022, que al tenor cita en el artículo primero: *"10. Decidir sobre solicitudes de autorización de terminación de un contrato a una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador con cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"*.

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 No.2114 del 29 de julio de 2021, *"Por medio de la cual se amplía la Licencia de Paternidad, se crea la Licencia Parental Compartida, La Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial, se crea la Licencia Parental Compartida, la Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"*

La Ley No.2141 del 10 de agosto de 2021, Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de establecer el Fuero de Paternidad.

Ley 962 de 2005, 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 (...)"*.

#### 4.2 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA INSPECCION DE TRABAJO

**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”.*

#### **CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.**

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

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

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

De igual forma, se señala que, en virtud del principio de celeridad, las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.

Ahora bien, de conformidad a las normas citadas este trámite se adelanta de acuerdo al Procedimiento Administrativo General establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en especial, en los artículos 32 al 45.

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

- 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.*
- 2. El permiso de que trata este artículo 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 los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.*
- 3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su*

**RESOLUCIÓN NÚMERO (1818) de fecha ( 11 de mayo 2023 )**

*providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.*

**SENTENCIA UNIFICADA 070 DE 2013**, expedida por la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL. 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”.*

Para resolver, el Despacho hace las siguientes;

**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)

COMUNICACIÓN - en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., se informó a la trabajadora mediante correo certificado 472 respecto a la petición para ADELANTAR TRÁMITE AUTORIZACIÓN DESPIDO TRABAJADORA EN EMBARAZO O LICENCIA



DE MATERNIDAD presentada por la empresa SANIBAÑOS S.A.S., con el fin, que la trabajadora ejerza su derecho de defensa y contradicción.

Una vez se analizó por parte del Empleador de la empresa SANIBAÑOS S.A.S. que se haya cumplido el principio del debido proceso como lo establece el artículo 29 de la constitución política de Colombia: *"El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio."*, y a su vez se evidenció que con base a la **sentencia C-593 de 2014**, la Corte Constitucional, durante análisis de constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo de trabajo, reitera los pasos mínimos que deben tenerse en cuenta en el proceso sancionatorio laboral así:

*"En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente".*

(...)

*la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria. (...)*

Así las cosas, con base a la Sentencia antes mencionada en la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario hacia la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA se evidencia que:

1. *"La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción"*, se evidencia que no allego la citación o comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, el cual este documento debe especificar los demás requisitos mencionados en la sentencia C-593 /2014, y el cual se requirió (numeral 5 C).

## RESOLUCIÓN NÚMERO (1818 ) de fecha ( 11 de mayo 2023 )

2. *“La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias”,* el empleador no aportó documento donde indique las faltas disciplinarias y su calificación.
3. *“El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados”,* una vez revisados los documentos no hay soporte del traslado a la trabajadora de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. *“La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos”,* se evidencia que el empleador no indicó a la trabajadora el término para controvertir las pruebas en su contra y que las hubiere llegado para sustentar los descargos.
5. *“El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente”,* el cual no obra documento de terminación de contrato de justa causa, no se evidencia documento pronunciamiento definitivo de la autoridad competente mediante acto motivado y congruente de las resultas del proceso disciplinario.
6. *“La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron”,* dentro de los soportes aportados por el empleador no se evidenció.
7. *“La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”,* revisado el expediente no se evidencia documento alguno donde señale que el empleador informe a la trabajadora de manera expresa la oportunidad de utilizar los mecanismos que le permitan controvertir las decisiones adoptadas, es decir los recursos que proceden y ante quien o quienes se interponen y el término en el cual pueden ser interpuestos(doble instancia), el cual no se aportó.

Ahora bien con base al requerimiento enviado el día 15 de febrero de 2023, se solicitaron documentos que el empleador no allego, como se evidencia con el numeral 5 B y C , el cual falta el reglamento interno de la empresa, para verificar los términos y procedimiento para la citación para la apertura del proceso disciplinario si se cumplió o no con lo escrito y/o estipulado en el mismo, no allegaron la citación de la apertura del proceso disciplinario y el acta de descargos de la trabajadora.

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.

En mérito de lo anterior, tanto empleadores como trabajadores, se deben ajustar a lo interpretado por la Corte Constitucional en la materia, plasmado en **Sentencia C-593 de 2014**, en donde se estipuló que todo proceso incluyendo el disciplinario del sector privado, debe ser vivo reflejo de lo contemplado en la Constitución Nacional, por ello esta Sentencia, estableció claramente los parámetros mínimos que debe contemplar un reglamento en materia disciplinaria,: incluyendo la doble instancia, para que el trabajador conozca tanto las faltas, como las sanciones, así como el procedimiento y ante quien debe acudir para ejercitar su derecho defensa, pilar del debido proceso, así como la posibilidad de acudir ante la Justicia ordinaria, para controvertir la decisión final tomada.

Por lo anterior, se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.

En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción. Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.

No obstante, la **Sentencia C-118 de 2020**, protege a la mujer en estado de embarazo y en su periodo de licencia de maternidad, el cual debe respetarse y cumplirse el derecho adquirido por parte de la mujer gestante, dicha Sentencia establece:

*(...)En este orden de ideas, esta Corporación ha puntualizado que aun cuando la presunción según la cual la terminación del contrato se debió a la condición de gestante culmina transcurrido el cuarto mes posterior al parto, la protección a la trabajadora lactante se mantiene, ya que mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 241 del CST, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo. De manera que el fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación e insiste, adicionalmente, en que luego del tercer mes posterior al parto la protección a la trabajadora lactante se mantiene, durante la licencia de maternidad, fijada en 18 semanas, y en el término de lactancia, lapso en que se conserva la garantía de estabilidad reforzada. Más recientemente se precisó respecto de la presunción de despido por causa del embarazo que 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 (...)*

Con base a la Sentencia antes descrita, la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA cuenta con la **protección de la mujer durante la maternidad**, de conformidad con el artículo 43 de la Constitución. Esto implica la obligación para el Estado y los particulares: el deber de protección especial a la mujer durante el embarazo y la lactancia.

Por ende, se debe proteger **la vida y al mínimo vital**. Esta protección permite asegurar que las personas vivan una maternidad o paternidad plena sin que su capacidad de asegurar el bienestar propio y de quien va a nacer se vea afectado por quedar sin trabajo o sustento económico.

La Constitución Política de Colombia establece en los artículos 43 y 53 una protección especial a la mujer en estado de embarazo que cobija incluso, al Ser que está por nacer. La legislación laboral colombiana a través del Código Sustantivo del Trabajo acoge estas disposiciones de protección a la mujer en estado de embarazo, proferidas por la carta

## RESOLUCIÓN NÚMERO (1818) de fecha ( 11 de mayo 2023 )

constitucional, y a través del artículo 239 modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017, en concordancia con el artículo 33 de la ley 50 de 1990, contempla la prohibición de despido de una trabajadora a causa de su estado de embarazo o en licencia de maternidad sin la autorización del Ministerio del Trabajo que avale justa causa.

El Código Sustantivo del Trabajo establece la protección especial a la maternidad y la prohibición de despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. En efecto, el Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 2° de la Ley 1468 de 2011, establece:

*"Artículo 239. Prohibición de despido. 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"*

De la misma manera, el Artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, expresa: *"Artículo 240. Permiso para despedir. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario. 2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumera en los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. 3. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano."*

En cumplimiento de lo anterior, es necesario que el empleador solicite al Inspector de Trabajo el permiso para poder despedir a la trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto de conformidad con la Ley 1822 de 2017, pues el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos no produce ninguna consecuencia jurídica como lo señala el Artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual significa que el contrato de trabajo continúa vigente, la trabajadora sigue bajo las órdenes del empleador aun cuando éste no utilice sus servicios y por ende, las obligaciones del empleador respecto del pago de salarios y prestaciones sociales de ley.

Por lo anterior, el fuero de maternidad establecido por el legislador para las madres trabajadoras comprende el período de gestación y las 18 semanas posteriores al parto (licencia de maternidad), período dentro del cual se presume que el despido se ha producido por esta causa.

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia Unificada SU-070 del 13 de febrero de 2013, Magistrado Ponente Alexei Julio Estrada, amplió el campo de protección establecido por la norma y unificó los diferentes pronunciamientos jurisprudenciales que sobre el mismo tema se había pronunciado dicha corporación, señalando que, la protección a la mujer embarazada va desde su estado de gestación hasta su periodo de lactancia, dijo la Corte: *"La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene*

*múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer "durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada".*

Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad.

El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidéz deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundente 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 es.

Ahora bien, 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"*. El conocimiento del embarazo por parte del empleador no es requisito para la protección de la mujer embarazada sino para determinar el grado de protección: *"El conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido."*

Igualmente existen diferentes formas por las cuales el empleador puede llegar a conocer del embarazo de una trabajadora *"El conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo. En este orden de ideas, la notificación directa "es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única"*. Siguiendo lo anterior, la Corte ha entendido que algunas de las circunstancias en las cuales se entiende que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de una trabajadora, aun cuando no se le hubiese notificado directamente."

En la sentencia también señala los alcances del fuero de maternidad con el que gozan las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia indicando que: "Con el fin de asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, el artículo 240 del mismo Código prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación."

Unificación de jurisprudencia en materia de despido de mujer embarazada:

"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 y, 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. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación."

#### **JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN DE CONTRATO LABORAL**

Respecto a la terminación de los contratos de trabajo, es pertinente aclarar que la ley establece taxativamente las causales o motivos que se estiman justos o suficientes para que cualquiera de las partes empleador o trabajador, termine unilateralmente el contrato de trabajo, imputando a la otra el respectivo motivo.

En este sentido, es importante establecer que con respecto a las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, efectivamente el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece:

**ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
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. (Subrayado y negrilla fuera de texto).*

7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*

8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*

9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.*

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

11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*

12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*

13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*

14. *El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*

15. *La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*

Pese a que el Código Sustantivo del Trabajo, estipula de manera expresa, el procedimiento general disciplinario para el Trabajador que ha cometido alguna infracción en el Artículo 115, disponiendo además que, en el Reglamento de Trabajo, reglado en el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 16 y 17, se debe contemplar las faltas y las sanciones a imponer.

#### CASO CONCRETO

Parte el despacho su análisis recordando que, el **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) (Subraya fuera de texto).

## RESOLUCIÓN NÚMERO (1818) de fecha ( 11 de mayo 2023 )

A la luz de las premisas normativas previamente expuestas y las demás contenidas en la Constitución Política de Colombia y en la normatividad laboral vigente, corresponde al suscrito Inspector realizar la valoración íntegra frente a los elementos fácticos y jurídicos del presente asunto, a propósito de verificar las causas que fundamentan la petición.

Para el caso en concreto, el señor OSCAR NICOLAS ORDOÑEZ RIVERA, en calidad de apoderado de la empresa SANIBAÑOS S.A.S., identificada con Nit No. 901299541-5, solicitó permiso para la desvinculación laboral de la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, identificada con cedula de ciudadanía 1.030.615.733, en el pliego de solicitud radicado mediante gestor documental con el número 13EE2022721100000035795 del 21 de octubre del 2022, a través del cual relata los hechos ocurridos en la empresa.

Analizando el proceso llevado a cabo, se nota lo siguiente:

El artículo 485 del código sustantivo de trabajo establece: “ **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.” En concordancia con el artículo 486 del código sustantivo de trabajo estipula: “ **ATRIBUCIONES Y SANCIONES.** <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> 1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical. (...)”

Ahora bien, con base al principio del debido proceso, se evidenció que por parte de la empresa SANIBAÑOS S.A.S no se cumplió, ya que con relación a la sentencia C- 593 de 2014, no cumplió con los requisitos allí estipulados para la apertura del proceso disciplinario y a su vez no hubo pruebas en su contra y si las hubo no se controvirtieron de la trabajadora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA.

Por lo anteriormente expuesto y toda vez que no resulta factible para el despacho acceder a la autorización de terminación del vínculo laboral de la Señora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA, se da por terminado el trámite y se deja a consideración de las partes, la posibilidad de acudir ante la jurisdicción correspondiente, a fin de que se declaren los derechos y definan las controversias que puedan sobrevenir del presente caso y cuya competencia se encuentra concentrada exclusivamente en los jueces.

En mérito de lo expuesto, la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo:



De conformidad con lo expuesto este Despacho,

**RESUELVE:**

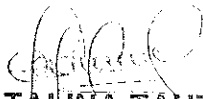
**ARTICULO PRIMERO:** NO AUTORIZAR al trámite de autorización de la terminación del vínculo laboral de la Señora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA identificada con cédula No. 1.030.615.733 en estado de embarazo y/o licencia de maternidad, solicitado en escrito mediante gestor documental con numero de radicado 13EE2022721100000035795 del 21 de octubre del 2022, por el Señor OSCAR NICOLAS ORDOÑEZ RIVERA, en su calidad de apoderado de la empresa SANIBAÑOS S.A.S, identificada con Nit No. 901299541-5, con domicilio en la Calle 36 A SUR NO. 8 – 45 barrio Managua en la ciudad de Bogotá por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La presente decisión tiene vigencia durante el transcurso del embarazo, la licencia de maternidad y los 2 meses de lactancia de la señora SIRLEY MELISSA DIAZ COMBITA identificada con cédula No. 1.030.615.733

**ARTÍCULO TERCERO:** NOTIFICAR a los jurídicamente interesados de conformidad con lo dispuesto en los artículos 67 y ss., de la ley 1437 de 2011.

**ARTICULO CUARTO:** Informar a las partes interesadas que contra la presente Resolución procede el recurso de reposición ante este despacho, y el recurso de apelación ante el Despacho de la Coordinación de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo, los cuales deberán ser interpuestos dentro de los diez (10) hábiles siguientes a la notificación personal, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del termino de publicación según el caso, de acuerdo a lo contemplado en los artículos 67 y subsiguientes de la ley 1437 de 2011.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**



**JULIA CATALINA TAUTIVA GARZON**  
Inspectora -Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites  
Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyectó: C.Tautiva  
Revisó: C.Tautiva

2

2