



LIBERTAD Y ORDEN
MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN 3186
(24 de agosto de 2022)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento expreso dentro de una petición de autorización para la terminación de un contrato a una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto”

EL INSPECTOR DE TRABAJO, DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas mediante el Decreto 4108 de 2011, las Resoluciones 3811 de 2018, 3238 de 2021 y 3455 de 2021, proferidas por el Ministerio del Trabajo, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO

I. ANTECEDENTES

Que la señora **LADY YOHANA NUÑEZ ÁLVAREZ**, en su calidad de representante legal de la empresa **SOLUCIONES Y MATERIALES PARA TELECOMUNICACIONES SMT**, identificada con Nit 901075762 - 4, con domicilio en la Carrera 12 No.18-35 oficina 301 en la ciudad de Bogotá teléfono 6017446537 celular 3185163096 y correo electrónico gerencia@smt.com.co, mediante radicado bajo el número 5717 del 16 de febrero de 2018, presenta petición para que le sea autorizada la terminación del contrato de la señora **ANGELA ADRIANA REINA ÁVILA**, identificada con cédula de ciudadanía 1.024.465.854.

Que mediante **Auto Comisorio No. 560 del 1 de marzo de 2018**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud al Doctor **FRANZ HENRRY BARBOSA AMAYA** Inspector de Trabajo y seguridad social, adscrito al Grupo de Atención al ciudadano y trámites de Bogotá, para adelantar el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud de la trabajadora y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

Que mediante **Auto Comisorio No. 2219 del 8 de agosto de 2022**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora **JULIA CATALINA TAUTIVA GARZÓN** Inspectora de Trabajo y seguridad social, adscrita al Grupo de Atención al ciudadano y tramites de Bogotá, para continuar con el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como tomar la decisión.

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo¹, 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.

continuación de la resolución "autorización para la terminación de un contrato a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

Que aunado a lo expuesto, la Ley 1468 del 30 de junio de 2011², que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de despido de la trabajadora, dentro del periodo del embarazo o lactancia sin autorización de las autoridades del trabajo, con el lleno de los requisitos que exige la citada autorización.

Mediante la Resolución 2143 de 2014³, 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 No.1822 del 4 de enero 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 2005⁴, 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 (...)".

Que mediante auto 2332 del 17 de agosto de 2022, el suscrito inspector avoca conocimiento y lo comunica al empleador mediante radicado 08SE2022721100000015158 del 18 de agosto de 2022, donde le solicita informe si la señora **ANGELA ADRIANA REINA ÁVILA**, identificada con cédula de ciudadanía 1.024.465.854, todavía tiene vinculo laboral con la empresa, esto se hizo a través de la empresa de correo 4-72 y correo electrónico.

II. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Se fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

(...)La empresa SMT S.A.S. con Nit: 900.715.403-9 representada por Lady Yohana Núñez Álvarez, identificada con cédula de ciudadanía 63.554.504 de Bucaramanga; luego de realizar auditoría interna en la agencia de SMT en Bogotá, ubicada en la Cra. 12 No. 18-35 Ofc 301; se estableció que por parte de la empleada **Ángela Adriana Reina Ávila** con cédula de ciudadanía 1024465854 de Bogotá; vinculada mediante contrato a término fijo; existen faltas graves por violación al reglamento interno de trabajo como se describe y acepta por parte de la empleada en el acta de descargos que anexo.

Me permito manifestar como Representante Legal, que la empleada en mención se encuentra en estado de gravidez y que éste no es el motivo por el cual solicito la terminación del contrato; sino por las faltas graves a que hice referencia anteriormente y que fueron aceptadas en el acta que anexo.

La empleada se encuentra vinculada a salud, pensión, arl y parafiscales de conformidad con la Ley de los cuales se adjunta copia de los pagos realizados en los tres últimos meses.

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

Modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente: "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".

Modificado, 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", Artículo 1º. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: "(...) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia".

³ Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo. Derogada por Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, que al tenor 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."

⁴ 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 u 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.

continuación de la resolución "autorización para la terminación de un contrato a una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

Respetuosamente peticiono se adelante el trámite correspondiente a que dé lugar esta solicitud con el ánimo de subsanar y cubrir las funciones que venía realizando la empleada, pues esto me ocasiona un gasto adicional. (...)

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Competencia: De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo de Trabajo⁵, 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 2011⁶, que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de despido de la trabajadora, dentro del periodo del embarazo o lactancia sin autorización de las autoridades del trabajo, con el lleno de los requisitos que exige la citada autorización.

Mediante la Resolución 2143 de 2014⁷, 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. Hoy, Derogada por Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, que al tenor cita en el artículo segundo, parágrafo 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".

Ley No.1822 del 4 de enero 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 2005⁸, 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 (...)".

DERECHO INTERNACIONAL

La Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 25 que al tenor establece: "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales"

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, en el numeral 10.2 señala: "se debe conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto".

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el cual fue ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969, previa aprobación por el Congreso de la República mediante Ley 74 de 1968, y entró en vigor de acuerdo con las disposiciones del instrumento el 23 de marzo de 1976, instrumento que en sus artículos 3 y

⁵ 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.

⁶ Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

Modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente: "Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo 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".

Modificado, 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". Artículo 1º El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: "(...) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia".

⁷ Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo. Derogada por Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, que al tenor cita en el artículo segundo, parágrafo 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."

⁸ 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 presentan 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.

continuación de la resolución "autorización para la terminación de un contrato a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

26 señala: "Artículo 3, Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto" y "Artículo 26, Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

La Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), aprobada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972, en el artículo 1 estipula: "1. Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

Adicionalmente, la Convención determina la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW- (artículos 11 y 12.2)

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 es⁹.

(...) 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"¹⁰.

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 comentario,

"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).

⁹ Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.

¹⁰ Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

continuación de la resolución "autorización para la terminación de un contrato a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

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 Parte el deber de *conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto*, además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese período.

De igual forma, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Estados Partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y a asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohibiéndose el despido por motivo del embarazo e implementándose la licencia de maternidad, con *sueldo pagado o prestaciones sociales similares*, sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 2º, literales a y b).

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

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

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

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

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

Ahora bien, de conformidad a las normas citadas este trámite se adelanta de acuerdo con el Procedimiento Administrativo General establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en especial, en los artículos 34 al 45.

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.

" 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

continuación de la resolución "autorización para la terminación de un contrato a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

embarazo o la lactancia. Un tercer fundamento 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 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(...)"

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 (...)"

Que la ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en su artículo 18 dispuso:

"ARTÍCULO 18. Desistimiento expreso de la petición. Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada."

Que el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, dispuso que las autoridades sujetarán sus actuaciones a los procedimientos allí establecidos, sin perjuicio de los procedimientos regulados en leyes especiales, y señaló los principios generales a los cuales deben ceñirse las actuaciones administrativas.

Conforme a lo anterior corresponde a este despacho analizar y revisar una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este Grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

Se requirió a la empresa mediante radicado 08SE2022721100000015158 del 18 de agosto de 2022, donde le solicita informe si la señora **ANGELA ADRIANA REINA ÀVILA**, identificada con cédula de ciudadanía 1.024.465.854, todavía tiene vínculo laboral con la empresa, la misma remitió correo electrónico jtautivag@mintrabajo.gov.co, el día 23 de agosto de 2022, el cual establece: "Buen día les informo que la empleada Adriana Reina ya no labora en la compañía bajo el nit 901075762-4 por lo que agradezco se cierre este proceso".

De igual manera reposa en el expediente pantallazo del correo remitido por la empresa, manifestando el cierre del proceso en mención.

continuación de la resolución "autorización para la terminación de un contrato a una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto"

Que conforme con el transcurso de la solicitud, con radicado 5717 del 16 de agosto de 2018 y de acuerdo con lo señalado en el artículo 18 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, "(...) Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales (...)" por consiguiente, es procedente decretar el desistimiento y archivo de la petición.

En mérito de lo expuesto, el suscrito Inspector de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO EXPRESO de la solicitud con radicado 5717 del 16 de febrero de 2018 de autorización de terminación del vínculo laboral de la trabajadora **ANGELA ADRIANA REINA ÀVILA**, identificada con cédula de ciudadanía 1.024.465.854, presentado por la señora **LADY YOHANA NUÑEZ ÀLVAREZ**, en su calidad de representante legal de la empresa **SOLUCIONES Y MATERIALES PARA TELECOMUNICACIONES**, identificada con Nit 901075762-4, con domicilio en la Carrera 12 No. 18-35 oficina 301 en la ciudad de Bogotá teléfono 7446537 y 3185163096 y correo electrónico gerencia@smt.com.co, de acuerdo a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR la petición en lo referente a la solicitud de otorgamiento de autorización de terminación de vínculo laboral de la trabajadora en situación de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el suscrito y apelación ante el Director de la Dirección Territorial de Bogotá D.C., el cual deberá interponerse en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación, según el caso, de conformidad con artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.


ARTÍCULO CUARTO. NOTIFICAR el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley 1437 de 2011.

ARTICULO QUINTO: El presente acto administrativo rige desde su ejecutoria.

ARTÍCULO SEXTO: En firme este Acto Administrativo, archívese el expediente radicado con el número 29775 del 4 de mayo de 2017.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, a los veinticuatro (24) días del mes de agosto de dos mil veintidós (2022)


CATALINA TAUTIVA GARZÓN
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Bogotá

2

3