



Libertad y Orden

## MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO ( 0 0 9 4 6 ) DE 15 MAR 2019

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

La suscrita inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá, en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere la Resolución Número 2143 de 21 de mayo de 2014, demás normas concordantes y,

**CONSIDERANDO**

Que mediante radicado N°29864 de 31 de agosto de 2018 el señor FABIAN GRANADOS en calidad de GERENTE GENERAL de la empresa GRANADOS CUBIDES FABIAN quien solicita *autorización para la terminación del contrato de trabajo. (Folio N°1)*

**Los hechos en síntesis son los siguientes:**

*Manifiestan que solicita autorización para la terminación del contrato de trabajo de mi empleada que se encuentra en estado de embarazo, adjunto copia del contrato suscrito desde 1 de diciembre de 2017 con vigencia de 6 meses el cual tuvo que prolongar debido a que pocos días antes de su terminación dos semanas antes la empleada informo que se encontraba en estado de embarazo y que por ello no podía terminar ese contrato.*

*Sostienen que ella es la única auxiliar de odontología que tengo y de la cual depende el funcionamiento del consultorio donde trabaja, depende los pacientes que allí se atienden, depende mi trabajo y mis ingresos y que si no asiste a trabajar no se abre el consultorio y no se genera ningún ingreso, así como si no realiza sus funciones de manera adecuada, el consultorio baja su calidad, pierde buen nombre y no asisten los pacientes que es de quien depende el consultorio.*

*Relacionan a folio N°1-2 los días que la trabajadora no ha trabajado y la razón, referencia a folio N° 2 los días que no llega a trabajar a la hora programada sin tener permiso o excusa medica y con ayuda del registro que ella en estos días llevaba y grabaciones de cámaras.*

*Que le preocupa que además de esto sus funciones mal realizadas como auxiliar ejercen especial preocupación puesto que al no sacar basuras de desechos peligrosos, no efectuar adecuada desinfección de equipos, adecuada esterilización afecta directamente la salud de las personas que se atienden en el consultorio y cualquier falla puede acarrear sanciones de importancia e incluso en selle del consultorio, estas fallas han quedado evidencias en archivos fotográficos y conversaciones de whatsapp con la trabajadora que de ser necesario se harán llegar como prueba.*

*Que el constante deterioro del instrumental por cuanto a pesar de hacerle recomendaciones reiteradas de no dejarlo en líquidos de un día para otro ya que ocasiona oxidación del mismo, persiste en hacerlo también existe registro fotográfico y conversaciones de whatsapp que lo sustentan.*

*En los últimos días también se ha visto afectados equipos como el autoclave por su mala manipulación cuando el día 06 de agosto se dejo mas del doble de tiempo encendido y ocasiono que se quemara instrumental y partes del equipo.*

*Espera se tenga en cuenta su situación ya que no ha podido contratar a otra auxiliar para abrir el consultorio de forma normal y que antes de que se sigan viendo afectados los procesos que son*

15 MAR 2019

*"Por la cual se resuelve una petición de autorización de terminación de contrato a una trabajadora en estado de embarazo según el artículo 240 del CST"*

indispensables para una buena atención solicita ayuda para poder dar por terminado el contrato que en principio ya se venció.

**Los documentos que se anexan a la solicitud son:**

- Copia planilla compensar// copia contrato individual de trabajo a termino fijo por 6 meses con salario ordinario// copia hoja de vida// copia cuadro biológico- dosis- fabricante y lote- firma// copia diligencia de descargos administrativo laborales de fecha 15 de julio de 2018// copia diligencia de descargos de 29 de agosto de 2018// copia diligencia de descargos de 29 de agosto de 2018// copia memorando de fecha 22 de julio de 2018- reiteradas inasistencias a trabajar// copia memorando de 12 de junio de 2018 reiteradas inasistencias a trabajar// copia memorando de 05 de junio de 2018-obligacion de cumplir con el horario establecido// copia memorando de 03 de junio de 2018- le informan horario toda vez que no se presenta// copia memorando de 16 de mayo de 2018 le informan horario de trabajo de turnos rotativos// copia memorando de 20 de abril de 2018-falta injustificadamente los días 18,19,20 de abril sin justificar inasistencia// copia memorando de 16 de mayo de 2018 recuerdan funciones detalladas// copia memorando de fecha 27 de abril de 2018- aclaración incapacidades// copia relación de firmas. (Folios N°5 a 42)

### ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS

La Inspectora de Trabajo adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Bogota, fue asignada mediante Auto N°2840 del 04/09/2018 emitido por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites con el fin de adelantar el trámite referente a la solicitud de autorización de despido de trabajadora en estado de embarazo, motivo por el cual se recibió el expediente el día 04 de Septiembre de 2018 avocando conocimiento en la misma fecha. (Folio N°49)

Posteriormente con radicado N°12357 de 10 de septiembre de 2018 se emitió comunicación con la cual el Despacho cito a la señora JESSICA ANDREA ALBARRACIN VARELA para el día 04 de octubre de 2018, citación que se puede observar a folio N°47, con el fin de garantizar el derecho de defensa de la señora trabajadora.

Así mismo con radicado N°12562 de 10 de Septiembre de 2018 se le comunico la citación al señor FABIAN GRANADOS CUBIDES a quien de igual forma se le aclaro lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se le resalto la importancia de escuchar a la trabajadora en diligencia administrativo laboral por lo cual se le informa de la citación programada con la señora trabajadora y se le requiere aportar documentos tales como *copia de los aportes a parafiscales realizados en los últimos tres meses, desprendibles de pago de salarios de últimos tres meses.*

Con radicado N°32889 de 25 de septiembre de 2018 el señor FABIAN GRANADOS CUBIDES emitió respuesta a lo solicitado lo cual se puede evidenciar a folio N°48 a. 60.

Reposa en el expediente acta de diligencia administrativo laboral realizada en el Despacho de la Inspección N°8 para la cual se desarrolla de la siguiente manera: "... **PREGUNTADO:** Conoce los hechos por los cuales se encuentra citada en este momento -----

**CONTESTADO:** Si señora. -----

**PREGUNTADO:** Sírvase relatar de manera sucinta su versión sobre los hechos. -----

**CONTESTADO:** Yo entre en octubre del año pasado y llegue a firmar contrato en marzo de 2018 donde decía que mis funciones eran auxiliar asistencial tenía que encargarme de la parte administrativa, aseo en general tanto en la clínica como en las unidades odontológicas y en general, baños, recepción todo iba iniciar con el sueldo mínimo legal vigente donde él me dice que iba a trabajar en un horario de 10 am a 08:00 pm con una hora de almuerzo de lunes a sábado donde el me dice que me iba a pagar todas mis prestaciones por que en el momento yo estaba afiliada como beneficiara de mi esposo a salud el cual seguí como beneficiaria de mi esposo después de firmar el contrato durante 4 meses prácticamente, yo le comuniqué a mi jefe lo que estaba sucediendo en cuanto al seguro de salud y él me dice que iba averiguar con la persona encargada de las afiliaciones el me refiere que el problema fue que estaba mal el número de cámara de comercio y tuvieron que arreglar ese trámite para normalizar la situación y el accede a pagar las planillas acumuladas en la mora y se normaliza mi estado de afiliación a salud,

15 MAR 2019

36  
172

"Por la cual se resuelve una petición de autorización de terminación de contrato a una trabajadora en estado de embarazo según el artículo 240 del CST"

de un momento a otro el me refiere que se va hacer una modificación en el horario que es de 08:00 am a 05:00 pm horarios rotativos de 8 a 10 horas donde me toca trabajar ahora de lunes a domingo cuando yo no trabajaba domingos donde el explica que las razones por funcionamiento de la nueva sociedad de la nueva clínica con la cual se asoció que rige de esa manera donde el me dice que prácticamente iba a trabajar menos horas por que antes trabajaba 10 horas el me pagaba las 8 horas más el extra diario y yo le refiero que se me hace más difícil trabajar de domingo a domingo porque yo tengo una niña de 2 años la cual me la cuidan mis suegros entre semana y no contaba con alguien que me la pudiera cuidar un domingo ya que mi esposo también trabaja los días domingos y me dice que imposible porque es la única forma para mantener la clínica abierta y en funcionamiento como lo rige a la sede a la cual el se asoció, quedo en embarazo y desde ese momento empiezan a presentarse varias situaciones incomodas como son la llegada de una persona que es la pareja de el a regir como encargada de la clínica porque mi jefe no permanecía siempre en la clínica y la actitud de ella no me parecía conveniente hacia mi empiezo a tener varios inconvenientes con ella por la forma en que se dirige al personal y yo decido en el momento faltar dos días dando espera a que llegara mi jefe que se encontraba en ese momento en ESPAÑA por que no iba a permitir la actitud grosera de ella ante mi porque no tenía conocimiento de la función de ella en la clínica ya que ella me refiere que ella trabaja sin tener ningún tipo de contrato simplemente porque es la pareja de el, durante el embarazo ellos hablan conmigo de bajar el nivel del trabajo dejándome solamente en la parte administrativa que refiere a apertura de historias clínicas recibir manejo de caja, agendamiento de pacientes, donde contratan a una auxiliar practicante pero yo realmente no veo que cumplieran con bajarme el trabajo ya que mis funciones era solamente recepción y aseo en la parte de afuera y lavado de baño de pacientes y las funciones de la auxiliar practicante iba hacer en la parte interna aseo en consultorios, lavado de baños de personal y esterilización el horario de la auxiliar es de 08:00 am a 02:00 pm donde la jornada es bastante tranquila y bajo nivel de trabajo donde yo si asisto 8 hasta 10 horas al día cubro en la jornada de la tarde que es donde hay más volumen de trabajo y tengo que cumplir mis nuevas funciones y cumplir las de ella en la hora de la tarde que es asistir a los doctores estar en esterilización y hacer aseo adentro y afuera, donde ocurre el accidente del quemado del instrumental en el turno donde está la auxiliar y yo le explico cómo debe manipular el autoclave el tiempo de duración de la esterilización y lo más importante que debe usar el agua o si no el instrumental se quema, se le quema el instrumental a ella y mi jefe me descuenta la mitad del arreglo del autoclave que fueron 30 mil pesos donde yo pienso que no debo ser responsable ya que le di las instrucciones a ella de cómo debía ser, sobre el instrumental el cual el me acusa que quedan líquidos y se ve en las fotos yo lo refiero que los dejo en líquidos ya que la novia de él era la persona que estaba en la tarde anterior me deja el instrumental con sangre, sucio hasta con resto de sutura en la punta de la pinza lo deje en líquidos para que él se diera cuenta de cómo me lo habían dejado a mí ya que como me exigieron a mí la persona que queda encargada tiene la misma responsabilidad, sobre las llegadas tarde ellos están teniendo en cuenta la hora en la que llego tarde mas no en las horas cuando yo salgo tarde cumpliendo más de las horas que son porque hay días que yo llego a las 08:00 am y salgo a las 08:00 de la noche no es siempre, ya que tengo una inestabilidad de horarios ya que todos los días tengo que llamarlo o escribirle un mensaje a ver cuál es el horario que tengo correspondiente al siguiente día. -----

**PREGUNTADO:** Que tiene que decir respecto a los días que se le ponen de presente a folio N°1 - 2 en los que señala los días que no se ha presentado a trabajar. -----

**CONTESTADO:** Bueno hay un incapacidad del 17 de abril de 2018 un día, la del 06 de julio de 2018 dos días, 01 de junio de 2018 3 días, 21 de junio de 2018 4 días, 5 de junio de 2018 7 días, 15 de septiembre de 2018 3 días, y el tiene otra de tres días pero la tiene el y otra que lleve el lunes 01 de octubre de 2018 es de 27 de septiembre por tres días de incapacidad. -----

**PREGUNTADO:** El Despacho le pone de presente los folios 1 - 2 con el fin de que informe los días que la empresa dice que se encontraba incapacitada y otros falta sin justa causa que tiene que decir al respecto. -----

**CONTESTADO:** Hay dos que tengo conocimiento que es del 18 al 20 de abril de 2018 que tuve el inconveniente con la pareja del doctor y no me presente esperando la llegada de él la otra es el 26 de abril el cual me hija tenía cita médica yo pedí permiso el día y no fue posible llegar a la cita con mi hija por que la doctora que iba a trabajar no tenía llaves para abrir la clínica mi jefe no se encontraba en la ciudad y yo era la única que tenía llaves así que me devolví a la clínica perdiendo la cita de mi hija para abrirla a la doctora espere que ella se quedara en la clínica y me fui con mi hija ya que como había pedido ese día de permiso la persona que me la cuida salió de la ciudad y no tenía quien se quedara con mi hija ya que tiene dos años y teniéndola en la clínica no puedo trabajar ya que ella es muy curiosa y le pude llegar a ocasionar algo. -----

**PREGUNTADO:** Respecto de los días que la empresa GRANADOS CUBIDES FABIAN relaciona días que usted no se presenta a laboral que medidas tomo la empresa la cito a descargos. -----

**CONTESTADO:** En el momento no, siempre me envía cuando me hace un llamado de atención el me llama a descargos el ya después de varios días me hace llenar los descargos escritos, me cito a descargos pero no en el mismo día y yo llene el formatico ya luego me envía una sanción por 8 días que fue la primera sanción que me envió. -----

15 MAR 2019

"Por la cual se resuelve una petición de autorización de terminación de contrato a una trabajadora en estado de embarazo según el artículo 240 del CST"

**PREGUNTADO:** Que tiene que decir respecto de los días que menciona la empresa a folio N° 2 donde relacionan continuas llegadas tarde a su lugar de trabajo.-----

**CONTESTADO:** Bueno hay varias situaciones en algunas ocasiones es porque la persona que me cuida la niña se demora en llegar por ella y aunque vivo cerca del trabajo cojo bus y a veces se retorna por una vía mas lejana y me retrasa el tiempo y hay otras por que salgo tan tarde también entonces llego un tris tarde compensando el tiempo.-----

**PREGUNTADO:** Respecto de las llegadas tarde que medidas ha tomado la empresa la ha citado a descargos o la ha sancionado por esta conducta.-----

**CONTESTADO:** Me sanciono ocho días pero no especificando un día si no que el acumulo varios días.-----

**PREGUNTADO:** Que tiene que decir respecto de lo manifestado por la empresa en cuanto a las funciones mal realizadas como auxiliar.-----

**CONTESTADO:** Que lo que se relaciona como tal en las fotos fue porque tal cual me dejaron así a mí el día anterior y yo lo deje visible para que el se diera cuenta de cómo habían quedado las cosas estando la pareja del día anterior ya que si ella dice que está a cargo mientras yo no estoy lo ideal sería que ella dejara las cosas como yo las dejo en cuanto al inyector que se muestra en la foto con sangre la noche anterior salimos tarde de una cirugía y ya que el doctor con el que yo asisto a cirugía me presiona bastante a la salida y lo que yo hice fue limpiar rápido y salir y quizás esa fue mi falencia para que el inyector quedara así ya que yo soy consciente y he sido cuidadosa en ese asunto ya que se la gravedad de eso ante un paciente.-----

**PREGUNTADO:** Respecto de las conductas que menciona la empresa, inasistencia a su lugar de trabajo, llegadas tarde y funciones mal realizadas que medidas adoptaron de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo fue sancionada, la citaron a descargos.-----

**CONTESTADO:** Pues no tengo conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo pero si me citaron a descargos donde llene el formato y estoy sancionada 15 días actualmente por esos motivos y por había 40 pacientes sin cita pero yo le dije al doctor que verificara con cada paciente que si le había dado yo cita si no que en el momento el celular donde quedan agendadas las citas estaban molestando y no pude anotar todos los pacientes en ese celular pero cada paciente cuenta con un carnet de citas donde yo le diligencia la próxima cita y por qué una paciente puso una queja porque había visto residuos en la escupidera de saliva y sangre donde no me parece justa por que el día que sucedió esto el día anterior yo tenía permiso por el censo del día y el cirujano me pidió el favor yo estando en mi casa de que bajara a la clínica ayudarle dos horitas mientras atendía a una paciente ya que tenía que hacerle varios procedimientos e iba a estar sola y sin ser mi obligación de estar allá le hice el favor de colaborarle las dos horas, donde salimos tarde y quizás la escupidera quedo así ya que el me presiono para salir rápido.-----

**PREGUNTADO:** Conoce usted el Reglamento Interno de Trabajo.-----

**CONTESTADO:** No señora.-----

**PREGUNTADO:** La empresa manifiesta su preocupación por las funciones mal realizadas por su parte, de acuerdo a esto la han capacitado para el cargo que usted desempeña y las funciones que debe desarrollar.-----

**CONTESTADO:** No.-----

**PREGUNTADO:** Que funciones desempeñaba usted para la empresa -----

**CONTESTADO:** Auxiliar asistencia, aseo general y administrativa.-----

**PREGUNTADO:** La empresa se encuentra al día en pagos al Sistema de Seguridad Social.-----

**CONTESTADO:** Si señora.-----

**PREGUNTADO:** Cuando es su fecha de parto e inicio de la licencia de maternidad.-----

**CONTESTADO:** 03 de diciembre de 2018.-----

**PREGUNTADO:** Desea aportar documentos en esta diligencia.-----

**CONTESTADO:** Si Hoja donde cita médica donde refiere mi estado de afiliación en esa fecha.-----

**PREGUNTADO:** Desea modificar o adicionar algo a la presente diligencia.-----

**CONTESTADO:** Si, viendo la copia de aportes donde se han generado los pagos pero no he tenido el servicio a caja de compensación para afiliarme a mi beneficiaria a subsidio y llamo a la entidad de compensar me dicen que no aparezco como independiente si no como beneficiaria de mi mamá, de tal manera me comuniqué a la ARL POSITIVA y de seguros PORVENIR donde me indican que aparecen los pagos mas no una afiliación como tal donde también me dicen que no podría acceder al servicio hasta que no organicen el error en los datos donde solo lo puede hacer la empresa, quisiera llegar algún tipo de arreglo o conciliación ya que la verdad de los inconvenientes prestados no tengo tranquilidad absoluta y no he podido pasar un embarazo tranquilo ya que estoy a punto de culminar el embarazo y a raíz de esa situación laboral me ha quitado mi tranquilidad personal y me afectado en el hogar porque ya casi ni veo a mi hija.-----

ff  
113

*"Por la cual se resuelve una petición de autorización de terminación de contrato a una trabajadora en estado de embarazo según el artículo 240 del CST"*

En este orden de ideas y por ser la Inspector de Trabajo la competente para conocer y decidir sobre la solicitud, procede a hacerlo previas las siguientes,

#### CONSIDERACIONES

Si bien es cierto que 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 (Art. 240 C.S.T.)

De allí qué lo que se busca por parte del legislador, es que el Inspector de Trabajo, conforme al artículo 240 precitado determine, previo análisis de las pruebas recaudadas; si se configura o no una justa causa legal para poder dar por terminado el contrato de trabajo.

Lo anterior nos indica que 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 (Art. 240 C.S.T) autorización que solo puede ser concedida previa verificación de la existencia de la justa causa probada.

La mencionada prohibición de despedir, busca proteger además de la madre, al menor que está por nacer y como tal al núcleo esencial de la sociedad el cual es la familia protección que está encaminada no solo a asegurar el sustento del binomio madre e hijo, sino además a garantizar su acceso al servicio médico de salud, a la compañía madre - hijo, a un sano desarrollo del embarazo y a los correctos cuidados del recién nacido durante la licencia de maternidad la cual fue modificada por la Ley 1822 de enero de 2017 otorgando 18 semanas de licencia.

Así mismo, la Corte Constitucional mediante Sentencia C- 470 de 1999, declaró exequible el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990: *"... en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts. 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido."*

**Basado en lo anterior procede el despacho reseñar la verificación efectuada:**

Hechos Constitutivos de la Justa son que no asiste a trabajar, funciones mal realizadas es de resaltar que dichas conductas fueron mencionadas, pero no son tipificadas de acuerdo a las enlistadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

El caso que merece la atención del Despacho corresponde a esta Inspección entrar a decidir sobre la autorización de despido solicitada, siendo pertinente aclarar y como se ha reiterado el fuero de estabilidad laboral reforzada tiene como fundamental elemento la protección especial de quien está por nacer a quien se le extiende el amparo de su derecho fundamental a la vida, cuya garantía corresponde a la responsabilidad con que la madre trabajadora cumpla con las obligaciones que laboralmente le correspondan.

De acuerdo a lo anterior y como lo manifiesta la trabajadora señora ALBARRACIN VARELA justifica algunas de las ausencias a su lugar de trabajo, toda vez que la empresa GRANADOS CUBIDES FABIAN la cito a descargos y le envió memorandos lo que evidencia que sobre los hechos presuntamente constitutivos de la justa causa se aplicaron las medidas correspondientes pese a que el Despacho desconoce el Reglamento Interno de Trabajo el cual no fue aportado, manifestó igualmente la trabajadora a folio N° 62 de la diligencia administrativo laboral que fue sancionada por 8 días pero no especificando un día si no que el acumulo varios días.

15 MAR 2019

*"Por la cual se resuelve una petición de autorización de terminación de contrato a una trabajadora en estado de embarazo según el artículo 240 del CST"*

En este orden de ideas es pertinente señalar el principio *non bis in idem*, el cual consiste en la prohibición de que un mismo hecho resulte sancionado más de una vez, es decir, supone que no se imponga duplicidad de sanciones en los casos en que se desprenda identidad de sujeto, hecho y fundamento sin que haya una supremacía especial.

En lo relacionado a que la trabajadora *realiza mal sus funciones como auxiliar* me permito aclarar que pese a que no se tipifica la conducta como ya se mencionó, es de resaltar que para invocar un deficiente rendimiento de la trabajadora en sus funciones es necesario agotar el **PROCEDIMIENTO TERMINACIÓN UNILATERAL POR RENDIMIENTO DEFICIENTE**. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o del Decreto número 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y
3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Lo cual indica que el empleador deberá ceñirse a la referida norma garantizando el derecho de defensa de la trabajadora lo cual para este Despacho no resulto probado pues las justas causas no fueron tipificadas ni se agoto lo ya mencionado.

Ahora bien de existir controversia este Despacho se permite aclarar que se deberá acudir ante la Justicia Laboral Ordinaria teniendo en cuenta lo establecido en el artículo **ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES**. Modificado por el art. 12, Decreto 617 de 1954. Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

1. Modificado por el art. 20, 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.

Por lo anteriormente expuesto, este Despacho.

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR** la solicitud de terminación del contrato de trabajo de la señora **JESSICA ANDREA ALBARRACIN VARELA**, solicitado por la empresa **GRANADOS CUBIDES FABIAN** con NIT. 79898712 por intermedio de su Gerente General **FABIAN GRANADOS** bajo el radicado N°29864 de 31 de Agosto de 2018 contenidas en sesenta y dos (62) folios por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

15 MAR 2019

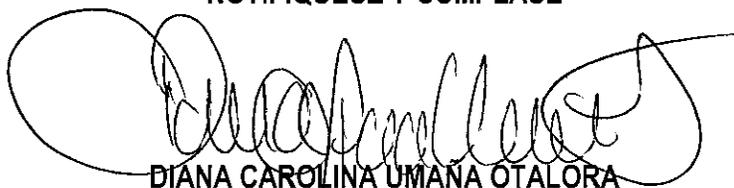
78  
114

*"Por la cual se resuelve una petición de autorización de terminación de contrato a una trabajadora en estado de embarazo según el artículo 240 del CST"*

**ARTICULO SEGUNDO:** Contra la presente resolución proceden los recursos de **REPOSICIÓN** ante este Despacho y de **APELACIÓN** ante la Coordinadora del Grupo de Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo, interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o desfijación del Edicto según el caso.

**ARTICULO TERCERO:** Notificar a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente proveído en los términos de los artículos 66 y 67 de la Ley 1437 del 2014.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



**DIANA CAROLINA UMANA OTALORA**  
**INSPECTORA DE TRABAJO - GACT**

