

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 1 6 5) de fecha (2 0 ENE 2020)

La suscrita Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá D. C., en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el numeral 30, artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014¹, la Ley 1468 de 2011², la Ley 1437 de 2011, demás normas que le adicionen o modifiquen y en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES

Que mediante radicado No.11EE2019721100000019290 de fecha 6/14/2019, el(la)(los) señor(a)(es), WILLIAM RESTREPO ESPINOSA, identificado con cédula de ciudadanía No.13,465,086 de Cúcuta actuando en calidad de Representante Legal de la sociedad SEGURIDAD BOLIVAR LTDA., quien se identifica con NIT. 830072874-1, requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora JULIETH KATHERIN GAONA BELTRAN, identificada con Cédula de ciudadanía número 1075281138 de Bogotá, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud, razón por la cual el(la) Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites mediante Auto No. 4673 del 9/2/2019, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo, el trámite, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACION PROCESAL

- 2.1 La Inspectora de Trabajo mediante Auto de Trámite de fecha 11 de septiembre de 2019, avoca conocimiento del Radicado No.11EE201972100000019290 de fecha 6/14/2019 y continúa con el trámite de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 34 a 45 de la Ley 1437 de 2011 y las normas que lo adicionan o modifican. (Visto a folios 51 y 52)
- 2.2 Acto seguido, se emitió comunicación de fecha 11 de septiembre de 2019 a la solicitante, a la dirección de correo electrónico registrado para notificaciones a folio 55: juridica@seguridadbolivar.com; talentohumano@seguridadbolivar.com, teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho³ que no son suficientes para dar trámite a la solicitud de ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA⁴, motivo por el cual se le requirió para que aportara a la autoridad de trabajo elementos probatorios, que

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

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

Artículo 2º I. 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, el pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador.* Son obligaciones especiales del empleador: II. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral I del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiera el numeral 3 del citado artículo 236.

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

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

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

7

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 1 6 5) de fecha (2 0 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000019290 de fecha 14 de junio de 2019

- contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo. (Visto a folio 54 y 55)
- 2.3 SEGURIDAD BOLIVAR LTDA., a la fecha del presente acto administrativo no presentó respuesta al requerimiento de solicitud de documentación, realizado el 11 de septiembre de 2019.
- 2.4 Mediante comunicaciones enviadas al correo electrónico registrado por el empleador, se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora JULIETH KATHERIN GAONA BELTRAN, en la dirección electrónica: juridica@seguridadbolivar.com; talentohumano@seguridadbolivar.com, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 26 de noviembre de 2019 a las 10:00 A.M., reprogramada para el 12 de diciembre de 2019 a las 8:00 P.M. Informando que en atención al derecho de defensa y contradicción podrá pedir y aportar los documentos que considere pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba no se evidencia que SEGURIDAD BOLIVAR LTDA. Finalmente la diligencia administrativa se realiza el 8 de enero de 2020. (Visto a folio 54 a 56)
- 2.5 La diligencia administrativa, con la trabajadora JULIETH KATHERIN GAONA BELTRAN, se realiza el día 8 de enero de 2020 con la asistencia de la trabajadora, después de dos (2) citaciones anteriores.

3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

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

- 3.1.1 Entre SEGURIDAD BOLIVAR LTDA. y JULIETH KATHERIN GAONA BELTRAN, se celebro un Contrato Individual de trabajo a término fijo a la duración de la Unión Temporal SB, el cual inicio el **13 de diciembre de 2018**.
- 3.1.2 El cargo desempeñado por la trabajadora es de **guarda de seguridad**, para darle ejecución al contrato comercial con DAPRE.
- 3.1.3 Por las continuas inasistencias de la trabajadora por solicitud del contratante DAPRE la trabajadora fue trasladada de su puesto de trabajo A las instalaciones de la empresa de seguridad, cuya labor se limitan ejercer labores de recepción de personal, visitantes, entre otros. La trabajadora no requería mayor movilización o trabajo físico y menos que exigiera alguna preparación académica diferente con la que cuenta actualmente.
- 3.1.4 A principios del mes de febrero del año 2019, la trabajadora informa el gerente operativo de la empresa, el señor Mauricio Romero Murillo, que se encuentra en estado de **gravidéz**.
- 3.1.5 El día 5 de marzo de 2019 el señor Mauricio Romero Murillo informa mediante oficio al área de talento humano que entre **los días 13 de febrero de 2019 y el 5 de marzo de la misma anualidad** la señora Gaona Beltrán se ausentó de manera injustificada de su puesto de trabajo.
- 3.1.6 El 19 de marzo de 2019, se radicó por parte de la gerencia Derecho de petición ante la EPS Sanitas, con el objeto que se informará sobre las incapacidades certificadas a la trabajadora, mismas que fueron allegadas. Así pues, **se evidenció que determinados días de ausencia de la trabajadora, estaban justificados**
- 3.1.7 El 22 de marzo del 2019 la trabajadora presenta oficio al Ministerio de Trabajo de la Seguridad Social asegurando ser **víctima de supuestos actos de acoso laboral** por parte de sus empleadores
- 3.1.8 El día 6 de mayo de 2019 El Ministerio del trabajo y de la Seguridad Social notifica el representante legal sobre la queja interpuesta por la señora Gaona Beltrán
- 3.1.9 El Ministerio cito a las partes para rendir descargos el día 6 de junio del 2019 fecha en la que no compareció la trabajadora y si el representante legal de la empresa, el señor William Restrepo Espinoza. razón por la cual se expidió acta de no comparecencia.
- 3.1.10 El 21 de mayo de 2019 la señora Fernanda Pirateque Pinada, preside el Comité de Convivencia Laboral, lo que puede enviar comunicación a la señora Gaona Beltrán a la dirección por está dada en su documentación, en aras de que se presentará en la sede administrativa para interponer queja de presunto acosa laboral ante el comité de convivencia, procedimiento establecido por la compañía y divulgado el día 10 de diciembre de 2018 momento de la inducción.

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 1 6 5) de fecha (2 0 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000019290 de fecha 14 de junio de 2019

- 3.1.11 El oficio no fue del conocimiento de la trabajadora debido a que conforme al certificado de la empresa de mensajería serví entrega en la dirección dada por aquella no la conoce, por lo cual se procede a la devolución de la documentación.
- 3.1.12 Desde el día 6 de mayo de 2019 hasta la fecha la señora Gaona Beltrán no se ha presentado a trabajar; no ha justificado dichas faltas; finalmente, no responde a las llamadas que se le han hecho
- 3.1.13 Concluye el Representante Legal, Mediante oficio del 26 de julio de 2019:

- 3.1.13.1 Mediante oficio del día 16 de julio de 2019, se requirió a la EPS Sanitas en la ciudad de Bogotá, a fin de qué certificará las incapacidades de la señora Julieth Katherine Gaona Beltrán identificada con cédula de ciudadanía número 10755281138 quién es trabajadora de esta empresa y se encuentra en estado de gravidez ya que la empleada no presenta incapacidades y las presentadas son de un día o dos máximos, esta situación es concurrente por un lapso de 8 meses. lo que acarrea una situación irregular.
- 3.1.13.2 Respondiendo la entidad por medio de oficio del día 24 de julio de 2019 en donde señala: "la funcionaria Leidy Quesada Vargas del departamento de prestaciones económicas que la señorita trabajadora antes señalada solo cuenta con 4 incapacidades.
- 3.1.13.3 Lo que no corresponde con las allegadas Por ella al departamento de talento humano. Siendo así las cosas se configuraría una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Visto a Folio 49 del plenario.

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

3.2.1 Código sustantivo del trabajo artículo 240 inciso 2,

"que el permiso para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo los 3 meses siguientes al parto, sólo puede concederse con fundamento en las causales que tiene el patrono para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo enumerados en los artículos 62 y 63 puntos esto con el fin de garantizar los derechos que le asisten a la mujer en estado de embarazo".

3.2.2 Código sustantivo del trabajo artículo 62, literal A, numerales 1 y 6, señaló:

"Haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido"

"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."

3.2.3 Código sustantivo del trabajo artículo 60, numeral 4, señaló:

"Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo".

3.3 **LA CAUSA PETENDI**⁵, La causa que pretende el empleador, es que, por las razones expuestas, el Ministerio del Trabajo de conformidad a lo señalado en el art.240 del Código Sustantivo del Trabajo se pronuncie sobre la solicitud en el siguiente sentido:

⁵ Enciclopedia Jurídica. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/> Causa petendi. Causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos de hecho previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el petitum del proceso. Con esta expresión, que literalmente significa causa de pedir, se alude al título o fundamento de la pretensión procesal que se formula en la demanda y que constituye uno de los elementos básicos de la reclamación judicial que formula el demandante. Este debe describir al tribunal el conjunto de hechos que, enlazados entre sí, forman la unidad fáctica sobre la que se apoya la reclamación del actor. Al acudir al órgano jurisdiccional, el reclamante tiene que proporcionar hechos para que el tribunal le reconozca derechos; como se ha dicho desde antiguo, de mihi factum, dabo tibi ius (dame hecho, y te daré derecho), como expresión de la esencia de la actividad jurisdiccional. La causa de pedir o reclamar a un tribunal esté en una zona de la actividad humana de la que, hasta el momento de formularse la pretensión, no tenía noticia el tribunal.

RESOLUCIÓN NÚMERO (000165) de fecha (20 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000019290 de fecha 14 de junio de 2019

3.3.1 "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA., con NIT. No.830072874-1; me permito solicitar por este medio autorización de despido de la trabajadora JULIETH KATHERIN GAONA BELTRAN, identificada con cedula de ciudadanía No.1075281138". (Negrilla fuera de texto)

4 COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

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

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

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

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

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

5 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DESPACHO:

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

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

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

Artículo 2º. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador.* Son obligaciones especiales del empleador: II. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral I del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarse de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

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

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

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (00016) de fecha (20 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2019721100000019290 de fecha 14 de junio de 2019

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

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

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

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

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 art. 240 C.S.T., que al tenor reza:

"...1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector de trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

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

¹⁰ Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.
¹¹ Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

of

RESOLUCIÓN NÚMERO 600165) de fecha (**20 ENE 2020**)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000019290 de fecha 14 de junio de 2019

De igual forma añade el citado artículo:

"Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes". (Subraya y cursiva fuera de texto)

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

6 CONSIDERACIONES:

- 6.1 RELACIÓN LABORAL - Entre SEGURIDAD BOLIVAR LTDA. y JULIETH KATHERIN GAONA BELTRAN, existe Contrato Individual de trabajo a término fijo a la duración Unión Temporal S.B., el cual inicio el 13 de diciembre de 2018.
- 6.2 CARGO, FUNCIONES Y HORARIOS - El cargo que desempeña la trabajadora es de GUARDA DE SEGURIDAD.
- 6.3 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL - El empleador NO presenta planillas de Aportes a Seguridad Social Integral de la trabajadora JULIETH KATHERIN GAONA BELTRAN, en respuesta al requerimiento realizada por el despacho. Sin embargo, en diligencia administrativa realizada el día 8 de enero del 2020 la trabajadora manifiesta:

"PREGUNTADO: Informe al Despacho si su empleador le está cancelando los salarios, el pago de aportes a la seguridad social integral y demás compromisos contractuales. CONTESTADO: SEGURIDAD BOLIVAR LTDA. si me ha pago mis salarios, la seguridad social si excepto Caja de Compensación, y esta pendiente por pago la prima de junio de 2019".

Permitiendo concluir al despacho que solicitante SEGURIDAD BOLIVAR LTDA., ha cumplido con las obligaciones que les corresponde, En cuanto al pago de salarios, aportes a Seguridad Social y otros compromisos contractuales.

- 6.6 CITACIÓN A DILIGENCIA ADMINISTRATIVA.- SEGURIDAD BOLIVAR LTDA., en calidad de empleadora inicialmente, aporó la dirección de notificaciones y/o domicilio de la trabajadora, a quien en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se corrió el traslado respectivo, en tres (3) oportunidades a la solicitante, a fin que informara a la trabajadora, la citación a diligencia administrativa y a la trabajadora, informando que en atención al derecho de defensa y contradicción JULIETH KATHERIN GAONA BELTRAN, podrá pedir y aportar las pruebas que estime pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba, de igual forma, para que reclame sus derechos y controvierta las pruebas aportadas dentro de la actuación administrativa en comento.
- 6.7 DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la diligencia administrativa de carácter laboral, con la señora JULIETH KATHERIN GAONA BELTRAN, se realiza con la trabajadora quién sobre los hechos argumentados por su empleador para solicitar el despido manifiesta:

"PREGUNTADO: Respecto a los hechos presentados por su empleador para solicitar la autorización de despido, es importante que se pronuncie al respecto, en el orden presentado. -

CONTESTADO: Frente a los hechos presentados por mi empleador manifiesto, sobre el PRIMER HECHO, No es cierto porque era la Unidad Disponible y así no hubieran faltantes de personal tenía que presentarme a cumplir con mis funciones laborales, además cuando faltaba alguien le daban una hoja para firmar todos los días y hay verificaban el faltante y me enviaban a cubrir la unidad. SEGUNDO HECHO, no es cierto porque siempre estuve pendiente de cubrir el cargo que me dijera el representante de la empresa Sr. William Restrepo, y lo único que el si dijo: "es que las de monitoreo abrieran la puerta donde entraban el representante de la empresa y la esposa". TERCER HECHO: Es cierto que informe mi estado de gravidez en presidencia y de allí le dije a Mauricio Romero

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000019290 de fecha 14 de junio de 2019

que: "me encontraba en embarazo". **CUARTO HECHO**, No es cierto, porque el Sr. Mauricio Romero me quito los dos (2) días de descanso, porque yo estaba en turnos de 2x2, en Casa Cultura de Arborizadora Alta, y estando en embarazo me ponía trasnochar, sin tener en cuenta las recomendación médica que no podía hacer turnos de noche, porque ya sentía cansancio físico del armamento que me colocaban y aun así cuando me transporta en moto de la empresa a los puntos indicados, uno de los supervisores me dijo: "que no iba a correr el riesgo de seguirme transportando motorizadamente porque podía ocurrir un accidente y el culpable iba a ser el por no informarle que estaba transportándome en estado de embarazo. **QUINTO HECHO**, no es cierto, referente a que ya estaba presentando anomalías en mi estado de embarazo y me presente a urgencias, informando a mi empleador mediante certificación médica. **SEXTO HECHO**, sí es cierto, que presente una solicitud ante el Ministerio de Trabajo asegurando ser víctima de acoso laboral, Diligencia que se surtió el día 3 de septiembre de 2019, de la cual aporé fotocopia, es de mencionar que la empresa solo me había realizado 3 pagos mensuales de mi salario, quedando un ACUERDO CONCILIATORIO, así: "La empresa SEGURIDAD BOLIVAR LTDA. Se compromete a revisar la cuenta de nómina para realizar los pagos que se realizan a la convocante y que sea lo que corresponde, de igual manera pagarle la nómina en la fecha acordada y revisar la Caja de Compensación Familiar". **SEPTIMO HECHO**, es cierto sin embargo no se ha dado cumplimiento al acuerdo conciliatorio referente a: el pago de la Caja de Compensación Familiar y falta el pago de la prima del mes de junio de 2019. **OCTAVO HECHO**, Es cierto que el día 6 de junio de 2019 no asistí a citación porque estaba enferma, con tensión alta y estuve en la EPS SANITAS, donde me expidieron incapacidad la cual informe a mi empleador via teléfono celular. **NOVENO HECHO**, Es cierto que mi empleador me llamo a preguntar cuales eran los hechos de haber puesto la queja ante el Ministerio de Trabajo y yo comente, quienes eran los que me estaban laboralmente acosando. **DECIMO HECHO**, No es cierto, porque yo informe porque había interpuesto la queja ante el Ministerio de Trabajo, porque económica y físicamente me estaban vulnerando mis derechos en cuanto a que no se me pagaba mis salario a tiempo y no se atendían las recomendaciones médicas. Adicionalmente, el coronel William Restrepo representante de la Empresa, estaba desayunando y me dijo que: "usted me jode por el Ministerio de Trabajo y yo a Usted la jodo porque yo en la empresa no tengo Ministerio de Trabajo, entonces hagámonos pasito". Y la Dra. de Jurídica Dra. Vivian me dijo: "eso dedíquese a su embarazo, salgase de la empresa con eso no evita tantos inconvenientes porque a mi no me sirve una incapacidad de uno o dos días que no la pagan bien, hable con el Dr. Para que no la incapaciten 1 o 2 días sino un mes o dos meses para que la paguen bien a la empresa, para eso Usted tiene su esposo y dedíquese a su embarazo". **DECIMO PRIMER HECHO**, No es cierto, porque tengo todos los sellos y firmas del recibido de la incapacidad médicas, por parte de la Jefe de Talento Humano, Lili Martínez y Yohana Porras, de lo cual adjunto fotocopias en tres (3) folios.

DOCUMENTOS APORTADOS, es de resaltar que SEGURIDAD BOLIVAR LTDA., no aportó los documentos requeridos en su oportunidad, Mediante correo electrónico de fecha 11 de septiembre de 2019.

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, claro es, en ese sentido, que conforme al precitado artículo, de nuestro ordenamiento laboral, el permiso de que trata el mismo, sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso en concreto, SEGURIDAD BOLIVAR LTDA., fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

- La trabajadora se sustrajo de realizar personalmente su cargo de guarda de seguridad, a no presentarse sin justificación a su puesto de trabajo durante las jornadas establecidas por el empleador.
- Se evidencia que hay certificaciones de incapacidad médica que no fueron certificadas por la EPS Sanitas
- En diligencia de descargos realizada el 19 de marzo del 2019 con la directora del área jurídica, la trabajadora manifiesta:
 - No acordarse, porqué no fue a trabajar determinados días que no justifico
 - no siguió asistiendo porque su progenitor ya no le iba a consignar más dinero
- El área asignada por la empresa para que la trabajadora ejerza su oficio de guarda no requiere de mayor esfuerzo físico o técnico
- La trabajadora se abstiene de acreditar los hechos constitutivos de las conductas de acoso laboral por parte del empleador

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 1 6 5) de fecha (20 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000019290 de fecha 14 de junio de 2019

- No obstante, la empresa procede a activar los mecanismos preventivos y correctivos establecidos por la ley laboral para atender el posible caso de acoso dentro de la corporación
- No ha sido posible notificar a la trabajadora de las citaciones para rendir descargos por parte del empleador, por no residir en el domicilio suministrado al empleador
- No ha sido posible comunicar e informar a la trabajadora la fecha en que se absolvería diligencia administrativa, por no recibir en el domicilio suministrado al empleador
- No es posible comunicarse con la trabajadora a través del número celular
- En conclusión, la trabajadora **Julieth Catherine Gaona Beltrán no comparece a su puesto de trabajo desde el 6 de mayo de 2019 y tampoco ha justificado su ausencia en su puesto de trabajo.**

Así las cosas, la única manera que se autorice un despido de mujer trabajadora en estado de embarazo, es que su empleador demuestre al Inspector más allá de cualquier duda, la existencia de una justa causa de terminación del vínculo, de lo contrario, la decisión a adoptar será la negativa de autorización de despido. El Despacho observa que presuntamente la trabajadora no ha incurrido en la(s) causal(es) contemplada(s) en la(s) norma(s) del artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para el caso en concreto, el solicitante fundamenta la solicitud en el numeral 4 del artículo 60 en concordancia con el numeral 6 del artículo 62 de la misma normativa, a saber:

- Código sustantivo del trabajo artículo 62, literal A, numeral 6, señaló: *"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"*.
- Código sustantivo del trabajo artículo 60, numeral 4, señaló: *"Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo"*.

Sin embargo, en diligencia administrativa celebrada con la trabajadora en el despacho de la Inspección de Trabajo se verifica que en cuaderno exhibido, se encuentran la certificación con firmas y sellos de recibido de las incapacidades entregadas por la trabajadora a sus jefes inmediatos y la Jefe de Talento Humano, Lili Martínez y Yohana Porras de lo anterior se aportó copia en 3 folios útiles vistos a Folio 68, 69 y 70 del plenario.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Sobre la calidad en particular, de la trabajadora JULIETH KATHERIN GAONA BELTRAN, se observa que la trabajadora se encuentra en estado de embarazo, Por varias incapacidades que fueron aportadas en la solicitud, las cuales fueron expedidas algunas por la EPS Sanitas :

- Z349, SUPERVISION DE EMBARAZO NORMAL NO ESPECIFICADO, a fecha 26 de febrero de 2019
- Z321, EMBARAZO CONFIRMADO, a fecha 26 de febrero de 2019
- Z392, SEGUIMIENTO POSTPARTO
- O141, PREECLAMPSIA SEVERA

En igual sentido informa la trabajadora en diligencia administrativa que la licencia de se encuentra prolongada por parto pretérmino de acuerdo al documento expedido por el Hospital Materno Infantil Unidad de Cuidados Intensivos, de fecha 2 de agosto de 2019. Inicialmente se observa que la licencia de maternidad va en curso, que inicio el 31 de julio de 2019, se expidió por 126 días, posiblemente termina el 25 de enero de 2020. (Visto a folios 22, 60 al 67)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000019290 de fecha 14 de junio de 2019

Es de recordar a SEGURIDAD BOLIVAR LTDA., que la protección al fuero materno tiene una vigencia en el tiempo que corresponde al periodo del embarazo y tres (3) meses posteriores al parto. (Artículo 239 y 240 del C.S.T.). Lo cual ha sido atendido por reiterada jurisprudencia y en especial por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada SU070 DE 2013, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, donde se citan las reglas sobre el alcance de la protección reforzada a la maternidad y a la lactancia, en el ámbito del trabajo, que en aparte cita:

Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional:

- a) *la existencia de una relación laboral o de prestación,*
- b) *que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.* (Negrilla cursiva y subrayado fuera de texto)

7 CONCLUSIONES:

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

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

Ahora, quien promovido el trámite debe cumplir con la carga procesal, de la cual depende la continuación del proceso, confirmando que de acuerdo a las pruebas aportadas y recaudadas se ve claramente que la trabajadora, JULIETH KATHERIN GAONA BELTRAN, no incurrió en alguna de las justas causas de despido de la trabajadora y que las ausencias se encuentran justificadas mediante Certificaciones expedidas por los médicos tratantes de la trabajadora escritos a la EPS Sanitas .

GARANTIAS PREVIAS Y POSTERIORES - DERECHO AL DEBIDO PROCESO.- La Honorable Corte Constitucional, en Sentencia C-034/14, establece en aparte, el DEBIDO PROCESO, como:

"Principio inherente al Estado de Derecho, cuyas características esenciales son el ejercicio de funciones bajo parámetros normativos previamente establecidos y la erradicación de la arbitrariedad, la facultad de aportar y controvertir las pruebas y distingue entre garantías previas y garantías posteriores", (Subraya fuera de texto)

"La jurisprudencia constitucional ha diferenciado entre las garantías previas y posteriores que implica el derecho al debido proceso en materia administrativa.

1. *Las garantías mínimas previas se relacionan con aquellas garantías mínimas que necesariamente deben cobijar la expedición y ejecución de cualquier acto o procedimiento administrativo, tales como el acceso libre y en condiciones de igualdad a la justicia, el juez natural, el derecho de defensa, la razonabilidad de los plazos y la imparcialidad, autonomía e independencia de los jueces, entre otras.*
2. *las garantías mínimas posteriores se refieren a la posibilidad de cuestionar la validez jurídica de una decisión administrativa, mediante los recursos de la vía gubernativa y la jurisdicción contenciosa administrativa.*

La extensión de garantías del debido proceso al ámbito administrativo, no implica que su alcance sea idéntico a la administración de justicia y en el ejercicio de la función pública, "A pesar de la importancia que tiene para el orden constitucional la vigencia del debido proceso en todos los escenarios en los que el ciudadano puede ver afectados sus derechos por actuaciones públicas (sin importar de qué rama provienen), es necesario que la interpretación de las garantías que lo componen tome en consideración los principios que caracterizan cada escenario, así como las diferencias que existen entre ellos".

RESOLUCIÓN NÚMERO (000165) de fecha (20 ENE 2020)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000019290 de fecha 14 de junio de 2019

SENTENCIA UNIFICADA 070 DE 2013, expedida por la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL establece que el DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA es aplicable las todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato, que al tenor reza:

"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)".

Es de resaltar que, de existir un conflicto, en ocasión de la relación laboral, sin que la trabajadora se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, este Despacho pierde la competencia otorgada y se constituye en declaración de derechos y la resolución de una controversia, que es competencia única y exclusiva del juez natural de la causa.

COMPETENCIA FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.- El art. 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la Ley 584 de 2000 art. 20, determina sobre los Funcionarios del Ministerio del Trabajo: "Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces..."

Sobre la competencia del Ministerio del Trabajo, inicialmente, resulta pertinente indicarle, respetuosamente, que este Ministerio no es competente para declarar derechos ni dirimir las diversas controversias que se presentan en las relaciones de los particulares, pues tales declaraciones resultan ser de competencia exclusiva de la Rama Judicial del poder público a través del Juez natural, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), el cual consagra: (...) Dichos funcionarios – del Ministerio del Trabajo – 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." (Subrayas y negrillas fuera de texto)

Además de lo expuesto anteriormente, se atenderá el archivo teniendo en cuenta que el tiempo transcurrido ha superado lo prescrito en la normatividad arriba señalada, por lo tanto, no es posible continuar con el presente asignación debido a que desapareció la condición que determina su objeto¹² y al desaparecer ésta, la autoridad del trabajo pierde la competencia para conocer y pronunciarse sobre el particular, es decir: que la mujer (trabajadora) no se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto a la fecha en la que se profiere el presente acto administrativo, por consiguiente se ordena el archivo la presente solicitud, por encontrar el hecho superado. En reiterada Jurisprudencia la Honorable Corte Constitucional en

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

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 0 1 6 5) de fecha (2 0 ENE 2020) HOJA No. 11

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000019290 de fecha 14 de junio de 2019

Sentencia Unificada 225 de 2013, fija una línea jurisprudencial sobre la carencia actual de objeto por hecho superado,

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

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ORDENAR el archivo de la solicitud identificada con Radicado No.11EE2019721100000019290 del 6/14/2019 impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) WILLIAM RESTREPO ESPINOSA, identificado con cédula de ciudadanía No.13,465,086 de Cúcuta, en calidad de Representante Legal de la sociedad **SEGURIDAD BOLIVAR LTDA.**, identificado con NIT. 830072874-1 con domicilio en la CALLE 62 No 21-20 en Bogotá D.C. y correo electrónico: juridica@seguridadbolivar.com; talentohumano@seguridadbolivar.com, contra la señora **JULIETH KATHERIN GAONA BELTRAN**, identificada con C.C. No.1075281138 y domiciliada en la CARRERA 102 B No 57 sur 46, de Bogotá, y correo electrónico: isamari0416@gmail.com de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR que contra la presente resolución proceden los recursos de **REPOSICIÓN** ante este Despacho y de **APELACIÓN** ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o des fijación del aviso según el caso.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente proveído en los términos de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


LETICIA MARSIGLIA ORTIZ

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

Proyectó: Leticia M.
Transcribió: Leticia M.
Aprobó: Leticia M.

