



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN 1805
(10 de mayo de 2023)

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de 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"

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 el señor **CHRISTIAN ANDRES GOMEZ** en su calidad de representante legal de la empresa KOPPERT COLOMBIA S.A.S, identificada con Nit 900387369, con domicilio en la Avenida Calle 26 No. 69 C-03 en la ciudad de Bogotá y correo electrónico cgomez@koppert.com.co, mediante radicado bajo el número 36866 del 1 de noviembre de 2022, presenta petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral de la señora **MARTHA LILIANA SIERRA ESPINOZA**, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.078.366.595.

Que mediante gestor documental (ventanilla única de trámites) 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 GARZON** inspectora de Trabajo y seguridad social, adscrito al Grupo de Atención al ciudadano y tramites de Bogotá, para adelantar el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

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.

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 artículo 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"*.

¹ 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 7 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"*
² Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 3º, Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo. Derogada por Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, que al tener 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 2º del artículo primero de la presente resolución"

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de 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"

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 252 del 21 de marzo de 2023, la suscrita inspectora avoca conocimiento y lo comunica al empleador mediante radicado 08SE20237211000007828 del 21 de marzo de 2023, donde le solicita se informe si la señora **MARTHA LILIANA SIERRA ESPINOZA**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.078.366.595, todavía tiene vínculo laboral con la empresa y se requirieron documentos para continuar con el trámite, 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:

(...) **CHRISTIAN ANDRÉS GÓMEZ** identificado con cédula de ciudadanía número 80.735.036 actuando en mi condición de Representante Legal de la empresa **KOPPERT COLOMBIA S.A.S.** (En adelante "La Empresa") sociedad comercial legalmente constituida, con domicilio en Bogotá D.C., identificada con NIT 900.387.369 8., por medio de la presente, de manera respetuosa solicito autorización para dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo a la trabajadora **Martha Liliana Sierra Espinoza**, identificada con cédula de ciudadanía número 1.078.366.595, quien se encuentra desempeñando actualmente el cargo de Ingeniero de desarrollo y registro senior, basando en los siguientes HECHOS: PRIMERO: La señora **Martha Liliana Sierra Espinoza**, se vinculó laboralmente con "La Empresa" el día 17 de enero 2022 bajo la modalidad de contrato a término fijo hasta el 16 de julio de 2022, para desempeñar el cargo de ingeniero de desarrollo y registro senior. SEGUNDO: La empleada desarrolló sus funciones en total normalidad hasta que el mes de marzo notifico a la empresa que se encontraba en estado de embarazo situación ante la cual se tomaron las acciones pertinentes en procura de preservar su salud TERCERO: Desde la notificación del embarazo, la Señora Sierra comenzó a presentar diferentes incapacidades las cuales se logró evidenciar que eran falsas: Entidad: **Pompilio Nieto Arango** Fecha: 11 de abril de 2022 Diagnóstico: **Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso, infección de vías urinarias sitio no especificado embarazo confirmado de seis semanas.** Prescripción: (890250) incapacidad médica desde: día de inicio 11 de abril hasta día final 12 de abril de 2022 "embarazo de seis semanas" Después de averiguar con la entidad, se evidenció que la prescripción médica real fue la siguiente: Entidad: **Pompilio Nieto Arango** Fecha: 11 de abril de 2022 Diagnóstico: **Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso, infección de vías urinarias sitio no especificado embarazo confirmado de seis semanas.** Prescripción: (890250) **Ginecología y obstetricia "embarazo de siete semanas"** Como constancia de lo anterior, se adjunta la incapacidad real, la que se falsificó y evidencia de la conversación con la entidad, en donde confirman que cuando ellos emiten una incapacidad se identifica como tal, no como una remisión. CUARTO: Posteriormente entregó la incapacidad que a continuación se relaciona, la cual también se logró corroborar con la entidad que no había sido emitida por la misma: Entidad: **ESE Hospital Santa Rosa de Tenjo Administradora: EPS Sanitas** Fecha: 14 de abril de 2022 Diagnóstico: **Hiperémesis gravídica.** Prescripción: **incapacidad médica por siete días.** Fecha de inicio: 15 de abril de 2022. Incapacidad No: 72,327 Con posterioridad, la Señora **Martha Liliana Sierra Espinoza** presentó la siguiente incapacidad, la cual se logró corroborar con la entidad que no había sido emitida por esta: Entidad: **ESE Hospital Santa Rosa de Tenjo Administradora: EPS Sanitas** Fecha: 13 de mayo de 2022 Diagnóstico: **Hiperémesis gravídica.** Prescripción: **incapacidad médica por tres días.** Fecha de inicio: 16 de mayo de 2022. Incapacidad N°: 72,327 Como constancia de lo anterior, se adjunta la incapacidad real y la presentada en el mes de mayo, la cual carece de veracidad. QUINTA: Para el mes de junio del presente año, presentó "documentos", donde supuestamente se le impartía por parte de **EPS Sanitas** unas "prescripciones de orden médico" relacionadas con: exámenes médicos, certificado de asistencia a control prenatal en el cual se recomienda "restringir la realización de labores que representen peligro para la gestante..." SEXTA: En virtud de los antecedentes relacionados de manera antecedente, "La Empresa" emprendió varias acciones frente a la Entidad Prestadora de Salud: **EPS Sanitas** donde esta se encuentra afiliada con el fin de verificar la veracidad de las "prescripciones de orden médico", ante lo cual la entidad en mención se declaró "impedida" para dar una respuesta de fondo sobre la autenticidad de los documentos en mención. SEPTIMA: También es importante recalcar que la Sra. Sierra a presentado situaciones desfavorables en cuanto a labor encomendada, dado que los clientes han instaurado quejas relacionadas con la entrega de los productos que comercializamos y que ella debe entregar, dado que llegaba tarde con las entregas, no llegaba o no realizaba las entregas de conformidad con los parámetros establecidos para esta labor. OCTAVA: La presente petición se genera a raíz de los hechos anteriormente mencionados y en adición por los descatos por parte de la Señora **Martha Liliana Sierra Espinoza**, y la falta por parte de ella a las regulaciones establecidas al interior de la compañía con el fin de preservar el orden y las buenas costumbres de la misma, además de las faltas de respeto con sus compañeros y superiores. En virtud de lo anterior, procedo de la manera más respetuosa a realizar la siguiente: PETICIÓN. Que se me autorice a dar por terminado el contrato de trabajo, amparados en una justa causa, sin lugar a ningún tipo de indemnización de la Señora **Martha Liliana Sierra Espinoza**, quien se encuentra vinculada con la "Empresa" por medio de un contrato a término fijo, dado sus constantes actos de indisciplina y faltas de respeto a sus compañeros de trabajo y superiores. A la presente solicitud se adjuntan los siguientes: ANEXOS: 1. Contrato de trabajo suscrito entre la Empresa y la señora **Martha Liliana Sierra Espinoza**. 2. Documento original emitido por la entidad: **Pompilio Nieto Arango**. 3. Documento falsificado de la entidad **Pompilio Nieto Arango**. 4. Documento original emitido por la entidad: **Pompilio Nieto Arango**. 5. Conversación con funcionaria de la

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 22 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 "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de 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"

entidad Pompilio Nieto Arango, en la cual reconoce la falsificación del documento. 6. Documento original emitido por la entidad: ESE Hospital Santa Rosa de Tenjo (EPS Sanitas) 7. Documento falsificado de la entidad ESE Hospital Santa Rosa de Tenjo (EPS Sanitas) 8. Restricciones y demás historial médico (el cual solo se adjunta para efectos informativos) de la señora Martha Liliana Sierra Espinoza. NOTIFICACIONES: La respuesta la presente solicitud a debe ser dirigida al cgomez@koppert.com.co o a la siguiente dirección: Avenida calle 26 N° 69 C-03, edificio Capital Center II, piso 8. Correo electrónico Y CHRISTIAN ANDRÉS GÓMEZ MORALES C.C. 80.735.036 Representante Legal KOPPERT COLOMBIA S.A.S NIT. 900.387.369-8 (...)

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Competencia: De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo del 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 período 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 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".

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 12 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, aduciendo prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliado como beneficiario 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"

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 13 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

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de 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"

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 periodo de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, "garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos"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).

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. 2°).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 núm. 2°) señaló a los Estados Parte el deber de *conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto*, además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese periodo.

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 impementándose 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. 2°, literales a y b).

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 "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de 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"

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 período de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de 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 (...)"

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de 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 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 17 dispuso:

"ARTÍCULO 17. PETICIONES INCOMPLETAS Y DESISTIMIENTO TÁCITO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario debe realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes.

A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos, se reactivará el término para resolver la petición.

Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales."

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:

A pesar de que se requirió a la empresa mediante radicado 08SE202372110000007828 del 21 de marzo de 2023, donde le solicita informe si la señora MARTHA LILIANA SIERRA ESPINOZA, identificada con cedula de ciudadanía 1078366595, todavía tiene vínculo laboral con la empresa y solicitud de documentos para la continuidad del trámite, la misma **no aportó la documentación requerida y no hubo contestación por parte de la empresa**, que permita tomar una decisión en el trámite asignado dentro de los termino establecidos por la ley.

De igual manera reposa en el expediente copia de la trazabilidad de la correspondencia enviada a la empresa y evidencia de envío por correo electrónico.

Una vez se realizó el envío por 4-72 de la notificación y la solicitud por parte del empleador para autorización de terminación de vínculo laboral a la trabajadora, y la comunicación a la trabajadora sobre la solicitud por parte de la empresa para que ejerza su derecho de defensa y contradicción, la empresa 4-72 hace la devolución de estas, ya que comunica que es desconocida la dirección que aparece en la solicitud, y que la dirección no existe, el cual se anexan los soportes de la devolución en el expediente.

Que conforme con el transcurso de la solicitud, con radicado 36866 del 1 de noviembre de 2022 y de acuerdo con lo señalado en el artículo 17 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, "(...) Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual. (...)" y toda vez que el interesado no ha dado cumplimiento, es procedente decretar el desistimiento y archivo de la petición.

En mérito de lo expuesto, la suscrita Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO de la solicitud con radicado 36866 del 1 de noviembre de 2022 de autorización de terminación del vínculo laboral de la trabajadora MARTHA LILIANA SIERRA ESPINOZA, identificada con cedula de ciudadanía 1.078.366.595., presentado por el señor CHRISTIAN ANDRES GOMEZ, en su calidad de representante legal de la empresa KOPPERT COLOMBIA S.A.S, identificada con Nit 900387369, con domicilio en la Avenica Calle 26 No. 69 C-03 en la ciudad de Bogotá y correo electrónico gomez@koppert.com.co, de acuerdo con 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

Continuación de la resolución "Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de 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"

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 13EE20227211000000036866 del 1 de noviembre de 2022.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, a los diez (10) días del mes de mayo de dos mil veintitrés (2023)


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

Proyecto: C. Tautiva
Aprueba: C. Tautiva

7.

8.