



"POR MEDIO DE LA CUAL SE NIEGA UNA SOLICITUD DE TERMINACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO"

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, y demás normas concordantes y de acuerdo con los siguientes

HECHOS:

Mediante petición radicada con el No 2608 de fecha 25/01/2018, la señora **MARIANA ZAMORA CRUZ**, en su calidad de Representante Legal de la **Empresa UNIÓN TEMPORAL MJM.**, con Nit. 900853710-6, elevó ante el Ministerio de Trabajo: "Solicitud Terminación Contrato Laboral por abandono de cargo", respecto de la señora **YORLASSIS SÁNCHEZ CABRALES**, identificada con la C.C. No.1.003047.951 de Montería, trabajadora en estado de embarazo y con fuero de maternidad.

El referido empleador señala como **ANTECEDENTES** de su solicitud los siguientes:

- 1.- Que: "El motivo de la solicitud obedece a que la señora Sánchez Cabrales abandonó el cargo desde el 4 de diciembre de 2017, sin haber reportado incapacidad para laborar..." trabajadora que de quien el empleador manifiesta: "solo se conoce que cambio el sitio de su residencia".
- 2.- Igualmente manifiesta la empleadora en su resumida solicitud que: "... consta mediante certificación expedida el 9 de septiembre de 2017 por la EPS Compensar, que ingreso por enfermería el día 25 de agosto de 2017 a control prenatal".
3. Reporta la empresa que: "... con certificación de la Clínica Palermo del 23 de noviembre de 2017 presentó Prescripción Incapacidad Médica por 5 (Cinco) días, con fecha de inicio 23-11-2017 y fecha final 27-11-2017".
4. Señala también la empresa UNIÓN TEMPORAL – MJM que: "El pasado 9 de enero de 2018 reportó a la Unión Temporal una copia de la incapacidad expedida por la Fundación Amigos de la Salud ubicada en la ciudad de Montería, incapacidad con diagnóstico principal, Parto por Cesárea, sin otra especificación con fecha de inicio 24-12-2017, fecha de terminación 30-04-2017.
5. Finalmente la representante legal de la empresa UNIÓN TEMPORAL – MJM, manifiesta que: "Atendiendo a que la Sra. Sánchez Cabrales no tiene interés en continuar ejerciendo sus labores una vez abandonó de manera irresponsable, el cargo, agradecemos atender la solicitud en los términos solicitados".

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(0 0 1 9 0 7) 3 0 MAY 2019

POR MEDIO DE LA CUAL SE NIEGA UNA SOLICITUD DE TERMINACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**SITUACIÓN FACTICA**

Mediante Auto No.455 del 01/03/2018, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C., asignó al Inspector de trabajo FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA, adscrito a la Coordinación, para adelantar el trámite respectivo en relación con la solicitud elevada por el empleador UNIÓN TEMPORAL – MJM y peticionario relacionada con la AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA.

Que mediante Auto de fecha 24 de abril de 2018, este despacho avoco conocimiento de la respectiva solicitud.

Mediante oficio COR08SE201872110000011152, de fecha 15 de agosto de 2018, se le notificó a la trabajadora YORLADIS SÁNCHEZ CABRALES a la dirección aportada por la empresa empleadora, para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción, garantía del Debido Proceso, Citación a Diligencia Administrativa Laboral, a la cual la trabajadora no asistió, dejando este despacho la respectiva constancia.

CONSIDERACIONES:

Teniendo en cuenta la fecha en la cual se realizó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número 2608, de fecha 25/01/2018, ésta, deberá ser atendida de acuerdo con la normativa vigente para la época de su presentación: esto es, bajo el régimen de Ley 1437 de 2011.

Es menester señalar que la solicitud en manera alguna se acompaña de soporte normativo tal como se debe acreditar de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 62 y 63 del mismo ordenamiento, los cuales relacionan las justas causas, cuando de solicitar y tramitar una autorización de despido se trata, para el caso, trabajadora en estado de embarazo.

Ahora bien, "... en virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo...", lo cual es evidente en la presente solicitud, ante lo cual, es necesario señalar que la peticionaria en su escueta solicitud, no aportó documentos tales como: Reglamento Interno de Trabajo, evidencias de la citación a descargos de la trabajadora, entre otros, si de velar por la garantía del Debido Proceso se trata, ante lo cual la empresa frente al supuesto "abandono de cargo", no relaciona en su solicitud, el trámite adelantado como consecuencia del mentado abandono.

Por su parte, en lo referente al estado de embarazo de la trabajadora, se logra advertir que efectivamente tal como se manifiesta por la empresa UNIÓN TEMPORAL – MJM, ella aportó el soporte de la incapacidad expedida por la Fundación Amigos de la Salud con la cual se precisa la ocurrencia del parto por cesárea (folio 1).

Que con la documentación arimada como soporte de la solicitud elevada por la empresa UNIÓN TEMPORAL – MJM, no se le permite al despacho en sana crítica, determinar si la trabajadora incurrió

RESOLUCION NÚMERO DE 2019

(0 0 1 9 0 7)

3 0 MAY 2019

POR MEDIO DE LA CUAL SE NIEGA UNA SOLICITUD DE TERMINACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

en el supuesto "abandono de cargo", para avanzar en la respuesta a lo solicitado, en tal sentido, se dejará abierta la posibilidad de volver a presentarla, si el empleador lo requiriese.

COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo da el Trabajo¹, se asignó al Ministerio de Trabajo la calidad de autoridad de investigación, vigilancia y control en lo referente al cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.

Por su parte 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 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.

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".

Por su lado, el Artículo 43 de la misma carta superior, manifiesta que: "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

¹ 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.

² Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su el 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 1 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 refiere el numeral 3 del citado artículo 236. Artículo 4º. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

³ Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

RESOLUCION NÚMERO DE 2019

001907

30 MAY 2019

POR MEDIO DE LA CUAL SE NIEGA UNA SOLICITUD DE TERMINACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La Sentencia de Unificación SU. - 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:

(...) 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 es⁴.

(...) 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"⁵.

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".

De igual forma la Corte Constitucional en Sentencia T-126/12, interpreta de forma magistral el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, como un principio fundamental y advierte que la ausencia de aviso sobre el estado de embarazo no habilita al empleador para desvincular a la mujer gestante, además de establecer que el fuero de maternidad opera independientemente del tipo de relación laboral,

"Siguiendo esta línea de protección, la Constitución otorga una especial tutela a la mujer en estado de embarazo particularmente en relación con 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, tales 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 PIDESC (art. 10 núm. 2°) señaló a los Estados Partes el deber de *conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto*, además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese período.

De igual forma, en la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, los Estados Partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y a asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohibiéndose el despido por motivo del embarazo e implementándose la licencia de maternidad, con *sueldo pagado o prestaciones sociales similares*,

⁴ Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.

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

30 MAY 2019

POR MEDIO DE LA CUAL SE NIEGA UNA SOLICITUD DE TERMINACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 núm., 2°, literales a y b).

En virtud de lo anterior, es decir, de la aplicación de los referentes internacionales y de la protección constitucional a la mujer, se ha consolidado que el amparo de quien se halle en estado de gravidez implica una estabilidad laboral reforzada, que conlleva la prohibición de ser despedida por razón de este, 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 3° 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".

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 Empleador 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 Empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63..."

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).

En el asunto que nos acompaña se evidencia que la trabajadora señora **YORLADIS SÁNCHEZ CABRALES**, pese a ser requerida y citada a la respectiva audiencia administrativa laboral (RADICADO 11152 del 15/08/2018) no fue posible su concurrencia, ya que de acuerdo a lo señalado por la empresa Empleadora al parecer cambió su domicilio a la "Vereda Guasimal – Municipio de Valencia Córdoba, quien fue citada a la dirección de la jurisdicción de esta Dirección Territorial Bogotá D.C., pero no fue posible su comparecencia.

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

CONSIDERACIONES:

DE LA RELACIÓN LABORAL: Queda claro que entre la Empresa **UNIÓN TEMPORAL MJM.**, con Nit. 900853710-6., cuya representante legal es la señora: **MARIANA ZAMORA CRUZ**, y la trabajadora **YORLADIS SÁNCHEZ CABRALES**, se suscribió un contrato individual de trabajo a término indefinido, el cual se ejecutó en los términos acordados entre las partes, según lo relacionado por el empleador.

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(0 0 1 9 0 7)

3 0 MAY 2019

POR MEDIO DE LA CUAL SE NIEGA UNA SOLICITUD DE TERMINACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

INFORMACIÓN SOBRE EL ESTADO DE EMBARAZO. – Como quiera que la trabajadora hizo llegar con fecha 09/01/2018 a la empresa **UNIÓN TEMPORAL MJM**, incapacidad expedida por la Fundación Amigos de la Salud de Montería, en la cual se advierte que se trata de la incapacidad del parto por cesárea con fecha de inicio 24/12/2017 y fecha de terminación 30/04/2018, con lo cual se precisa que la trabajadora efectivamente se encontraba en estado de embarazo para la fecha en la cual se dispuso por la empresa empleadora dar por terminado el respectivo contrato de trabajo (folio 01).

Mediante documentación aportada por la empresa, se relaciona (folio 4) en original, soporte de la afiliación y pago a la seguridad social de la trabajadora de fechas 12/2017 en relación con la pensión y 2018/01 en lo referente a la salud.

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO ARTÍCULO 240: Existe meridiana claridad en el sentido, que conforme al precitado artículo del ordenamiento laboral, el permiso de que trata el mismo, sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tuviere 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 **UNIÓN TEMPORAL MJM**, fundamenta la solicitud en el hecho que la trabajadora: ha “abandonado el cargo”, sin hacer una relación de los art. 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo”. y en concreto “...de los numerales 1°, 6 y 10 del Artículo 62, por no haberse presentado a su puesto de trabajo”.

Así las cosas, la única manera para 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. Importante señalar que, el empleador se sustrajo de aportar como anexo a la solicitud el Reglamento Interno de Trabajo, situación que no permite contar con la certeza de haberse adelantado y agotado las acciones internas conforme al Debido Proceso; tampoco se relacionan las citaciones realizadas a la trabajadora para que rindiera sus descargos, por el supuesto “abandono del cargo.

Ahora bien, el despacho observa que por motivo de las condiciones laborales y repercusiones propias del estado de embarazo en el cual se encuentra la trabajadora **YORLADIS SÁNCHEZ CABRALES**, se pudo haber incurrido por ésta en el supuesto incumplimiento de sus obligaciones, las cuales de manera precisa no fue posible verificar dada la inexistencia de elementos probatorios que de forma fehaciente así lo determinarían.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. - Sobre el estado en particular de la señora **YORLADIS SÁNCHEZ CABRALES**, que origina la estabilidad laboral, se debe precisar, que los documentos aportados como son el resultado de los exámenes de embarazo junto con las incapacidades, se constituyen en prueba útil para confirmar el estado de embarazo de la trabajadora y el conocimiento por parte del empleador.

Es pertinente recordar a la empresa **UNIÓN TEMPORAL MJM.**, 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, o en todo caso el término de la licencia de maternidad otorgada por el sistema de salud. (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 SU 070 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, en tal sentido en aparte cita:

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(001907)

30 MAY 2019

POR MEDIO DE LA CUAL SE NIEGA UNA SOLICITUD DE TERMINACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

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)*

Sin embargo, cuando la trabajadora se sustraiga de sus compromisos contractuales de orden laboral y no vuelva a trabajar sin las justificaciones correspondientes, está impidiendo que la protección laboral reforzada se pueda accionar por parte del empleador; no obstante, frente a su estado y aun del que está por nacer (nasciturus⁶). Comportamientos que necesariamente deben estar relacionados en el "Reglamento Interno de Trabajo", el cual brilla por su ausencia; sin embargo, bajo los criterios de razonabilidad y proporcionalidad que acompañan y apoyan la ponderación entre principios constitucionales, se dispone por este despacho pronunciarse frente al fondo de la solicitud elevada.

A manera de conclusión, el Inspector de conocimiento verifica que en el plenario de la solicitud no reposa prueba que demuestre sin lugar a duda, la justa causa argumentada por el empleador⁷, para dar por terminado el contrato suscrito con la trabajadora, es decir, se presume obedece al estado de embarazo de esta.

Por lo anterior y de acuerdo con las argumentaciones y documentos aportados por el empleador, así como los documentos que prueban el estado de embarazo de la trabajadora como soporte y documentos probatorios, se advierte que la trabajadora, no incurrió en las causales descritas en los numerales 1°, 6° y 10° del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, que al tenor establece:

"Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos".

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de terminación del contrato de trabajo entre la señora:, identificada con cédula de ciudadanía No. **1.003.047.951** y la Empresa **UNIÓN TEMPORAL MJM.** identificada con Nit: 900853710-6 con domicilio actual, en la carrera 10 No. 124 - 77 de Bogotá D.C., cuyo representante legal es la señora: **MARIANA ZAMORA CRUZ** de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

⁶ Sentencia de Tutela T-223 DE 1998 - NASCITURUS. El grupo, los llamados nasciturus, se encuentra protegido por el espectro de privilegios que la Carta Fundamental reserva para los niños. La tradición jurídica más acendrada, que se compagina con la filosofía del estado social de derecho, ha reconocido que el nasciturus es sujeto de derechos en cuanto es un individuo de la especie humana. Los innumerables tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia, así como el preámbulo de la Constitución Política cuando asegura que el Estado tiene la obligación de garantizar la vida de sus integrantes; el artículo 43, al referirse a la protección de la mujer embarazada, y el artículo 44 cuando le garantiza a los niños el derecho a la vida, no hacen otra cosa que fortalecer la premisa de que los individuos que aún no han nacido, por la simple calidad de ser humanos, tienen garantizada desde el momento mismo de la concepción la protección de sus derechos fundamentales. La Constitución busca preservar al no nacido en aquello que le es connatural y esencial: la vida, la salud, la integridad física, etc. Nasciturus («[el que] va a nacer», participio de futuro en latín) es un término jurídico que designa al ser humano desde que es concebido hasta su nacimiento. Hace alusión, por tanto, al concebido y no nacido

⁷ Sentencia de Tutela 1097 de 2012, de la Corte Constitucional. Sin embargo, se subraya que este Tribunal Constitucional ha hecho énfasis "en la necesidad de no desconocer el derecho que le asiste al empleador de dar por terminado el vínculo laboral cuando advierta que la conducta de la trabajadora se enmarca en alguna de las causales de despido por justa causa establecidas en las normas laborales, pero siempre que para dicho efecto se garantice el derecho fundamental al debido proceso". Sobre este punto específico ha dicho la Corte que "la maternidad no puede ser utilizada como escudo perfecto que permita amparar cualquier conducta de la trabajadora, independientemente de su correspondencia con los términos del contrato de trabajo o de la ley". (Subraya fuera de texto)

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(001907)

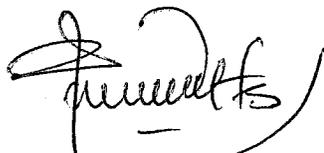
30 MAY 2019

**POR MEDIO DE LA CUAL SE NIEGA UNA SOLICITUD DE TERMINACIÓN DE CONTRATO
INDIVIDUAL DE TRABAJO**

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR que 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 Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C., 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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA
Inspector 13 Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Proyecto: F. Barbosa
Reviso / Aprobó: F. Barbosa.