

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (003904) de fecha 27 SEP 2019)

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.11EE2018721100000040653 de fecha 11/22/2018, el(la)(los) señor(a)(es) LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA, identificada con NIT. 860526868-4, mediante Representante legal señor Leonardo Andrés Álvarez Villa, identificado con la cedula de ciudadanía No.74.080.935 de Sogamoso, solicita(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES, identificada con No.1.015.392.672, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud, por lo cual el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites mediante Auto No. 4174 del 27 de noviembre de 2018, asignó a la Inspectora del Trabajo Dra. Diana Carolina Umaña, para que adelante el trámite respectivo, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACION PROCESAL

SOLICITUD.- Que mediante radicado No.11EE2018721100000040653 del 11/22/2018, el(la)(los) señor(a)(es) "LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA", requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES identificada con No.1.015.392.672, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud.

ASIGNACIÓN.- Mediante Auto No.4174 expedido el 27 de noviembre de 2018, el(la) Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, adscrita a la Dirección Territorial de Bogotá asigno a la Dra. DIANA CAROLINA UMAÑA, Inspectora de Trabajo, ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO

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 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 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:

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.11EE2018721100000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018

EMBARAZADA, del radicado No.11EE2018721100000040653 del 11/22/2018, de conformidad con lo señalado en Resolución 2143 de 2014.

AVOCA CONOCIMIENTO. - Mediante Auto Avóquese de fecha 3 de diciembre de 2018, avoca conocimiento la Dra. DIANA CAROLINA UMAÑA OTALORA, relacionado con el trámite de la solicitud y ordena la práctica de pruebas a que haya lugar.

REASIGNACIÓN.- Mediante Auto No.1899 expedido el día 5/9/2019, por el(la) Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, adscrita a la Dirección Territorial de Bogotá, Dra. LUZ AMPARO MEJIA ROMERO, **reassigna** a el(la) Inspector(a) del Trabajo y Seguridad Social GACT11, Dra. LETICIA MARSIGLIA ORTIZ, ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA del Radicado con No.11EE2018721100000040653 de fecha 11/22/2018

REASUME CONOCIMIENTO.- En cumplimiento del Auto No.1899 expedido el día 09/05/2019, se reasume conocimiento proyectando la decisión de fondo del Radicado con No.11EE2018721100000040653 de fecha 11/22/2018, en lo que a derecho corresponda y de conformidad a lo señalado en la Resolución No.2143 del 28 de mayo de 2014, teniendo en cuenta los siguientes presupuestos:

- INICIA ACTUACIÓN PROCESAL - Mediante Auto de fecha 3 de diciembre de 2018, la Inspectora a quien se le asignó el trámite inicial avocó conocimiento relacionado con la solicitud de despido en estado de embarazo, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley 1437 de 2011 y demás normas que le adicionan o modifican. (Folio 24)
- REQUERIMIENTO SOLICITANTE- Acto seguido, emitió comunicación No.08SE201972110000000139 del 4 de enero de 2019, con el fin que LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA aporte información adicional o se aclare en cumplimiento del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo y establezca las justas causas referidas en concordancia con el artículo 62 del C.S.T. (Folio 25).

El Despacho solicita aclaración frente al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo donde se establece de manera taxativa las justas causas por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo previa autorización del inspector de trabajo, tal y como lo señala el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior teniendo en cuenta que la causal invocada por la empresa no es una justa causa, siendo importante señalar lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Nacional el cual consagra los principios mínimos fundamentales a que están supeditadas las normas laborales y uno de ellos es la estabilidad en el empleo respecto de las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia, conlleva el denominado fuero de maternidad y como consecuencia de él, Una estabilidad reforzada que le permite a la trabajadora "permanecer en el empleo y (...) obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, inclusive, en contra de la propia voluntad de su empleador, en caso de no existir una causa que justifique el despido, que de ninguna manera puede ser consecuencia de su estado de embarazo o de lactancia". (Sentencia T-1202 de 2005).

- Dirección de notificaciones Empleador: Av. EL DORADO No.103-22 Entrada 2 Interior 7, en Bogotá

- CITACIÓN TRABAJADORA - En ejercicio del debido proceso que asiste a la trabajadora, no se expide comunicación para realizar diligencia administrativa, en cumplimiento del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, hasta tanto el empleador no aclare las razones por las cuales solicita el despido de la trabajadora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES.
- SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., Certifica que la comunicación enviada a el empleador LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA, fue entregada mediante Guía No. YG215576205CO de fecha 10 de enero de 2019.
- REQUERIMIENTO NO REGISTRA RESPUESTA. - No se encuentra evidencia de respuesta a la comunicación No.08SE201972110000000139 del 4 de enero de 2019, por parte de LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA donde aclare la solicitud en cumplimiento del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo y establezca las justas causas contenidas el artículo 62 del C.S.T.

RESOLUCIÓN NUMERO (0 0 3 9 0 4) de fecha (2 7 SEP 2019) HOJA No. 3

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.11EE2018721100000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018

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 LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA y LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES, existe un contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año, el cual tiene fecha de inicio el 03 de agosto de 2017 y fecha de terminación 03 de diciembre de 2017.
- 3.1.2 La trabajadora Lady Carolina Jiménez Cortés labora en la empresa LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA, desde el día 3 de agosto de 2017, mediante un contrato de trabajo a término fijo el cual culmina el día 3 de diciembre del año contractual
- 3.1.3 El día 26 de julio del 2018 se notificó personalmente a la trabajadora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES, mediante escrito de la Directora de Gestión Humana de la empresa, "L.A.S." no renovación de su contrato de trabajo y que este culminaría el día 3 de diciembre del 2018, conforme a lo pactado contractualmente.
- 3.1.4 Con fecha de 11 de noviembre 2018, la trabajadora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES, mediante escrito dirigido al empleador, le informa que se encuentra en estado de embarazo y que conoce este estado derivado de unos exámenes médicos que se estaba practicando
- 3.1.5 La no renovación del contrato de trabajo, se notificó por el empleador a la trabajadora, con una antelación de más de 3 meses, a la fecha en que la trabajadora puso en conocimiento de la empresa, su presunto estado de gestación. por ende, no tiene ninguna relación esta decisión de terminación del contrato con su presunto estado de gravidez.
- 3.1.6 La empresa por asuntos económicos y falta de disponibilidad laboral, NO PUEDE DARLE CONTINUIDAD LABORAL A LA SEÑORA LADY CAROLINA JIMÉNEZ CORTÉS, no tiene un cargo nuevo para asignarle y no existe funciones algunas que pueda ejecutar dentro de la empresa; es decir se cumplen los preceptos legales y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo:
- Concepto 3440 del 6 de enero de 2011 , expedido por el Ministerio de Protección Social: "d) Si la empresa resuelve despedir al trabajador, deberá solicitar a la inspección del trabajo del Ministerio de la protección social, el permiso para que autorice con dos soportes documentales que justifiquen el despido argumentando que los puestos de trabajo existentes en la empresa, pueden empeorar las condiciones de salud del trabajador y que no existen opciones de trabajo disponibles, acordes a las capacidades residuales de éste (aptitud física, psicológica y técnica), demostrando que se afecta el estado de salud del trabajador y las finanzas de la empresa"
- 3.1.7 En cumplimiento de la ley, la trabajadora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES, no ha sido despedida ni retirado sus derechos laborales a la fecha presente, hasta tanto no se obtenga a favor de la empresa el respectivo permiso de despido que ordena la ley
- 3.1.8 Concluye el empleador: "A la fecha presente la empresa, mantiene vinculado laboralmente a la trabajadora referida, con el pago mensual de sus aportes a salud, pensión, ARL, el pago de salarios mensuales y demás que ordena la ley".

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

- 3.2.1 Artículo 23 de la Constitución Política,
- 3.2.2 Artículo 29 de la Constitución Política
- 3.2.3 Concepto 3440 del 6 de enero de 2011
- 3.2.4 Sentencia Unificada de la Corte Constitucional 070/13

RESOLUCIÓN NUMERQ (0 3 9 0 4) de fecha (2 7 SEP 2019)

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.11EE2018721100000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018

LA CAUSA PETENDI³, La causa que pretende el empleador, LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA, es que, por las razones expuestas, el Ministerio del Trabajo de conformidad a lo señalado en el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, se manifieste respecto a:

"PRIMERA: EL EMPLEADOR "LA.S", de manera respetuosa y en aras al DEBIDO PROCESO, estipulado en el artículo 29 de la Constitución Nacional, solicita mediante el presente DERECHO DE PETICIÓN, para que el ministerio de trabajo por intermedio del respectivo inspector de trabajo, autorice LA NO RENOVACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, Y POR ENDE LA TERMINACIÓN DEL MISMO, de la señora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES, conforme a lo manifestado en los hechos y pruebas de la presente petición.

SEGUNDA: Se ordene el cumplimiento de forma inmediata de la aplicación a lo peticionado en el presente escrito, Y SE LE DÉ LA DEBIDA INMEDIATEZ Y DILIGENCIA.

TERCERA: En este caso se da una alternativa de protección a la trabajadora sin perjudicar AL EMPLEADOR, la cual se considera totalmente viable para la empresa y de esta forma no perjudicar ninguna de las partes: "se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad".

4. COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo de el Trabajo⁴, 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 2011⁵, 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.

³ Enciclopedia Juridica, <http://www.encyclopedia-juridica.biz/4.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 petium 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, da 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 está en una zona de la actividad humana de la que, hasta el momento de formularse la pretensión, no tenía noticia el tribunal.

⁴ Código Sustantivo de Trabajo artículo 485. 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 lo determinen.

⁵ 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: 11. 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:

RESOLUCIÓN NUMERO (**003904**) de fecha (**27 SEP 2019**) HOJA No. 5

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.11EE2018721100000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018

Mediante la Resolución 2143 de 2014⁶, 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 del 4 de enero 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.

5. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DESPACHO:

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"*.

La Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), aprobada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972, en el artículo 1 estipula: *"1. Los Estados parte 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"*.

Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano". La precitada CADH, en el artículo 24 determina: *"Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley"*.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer –CEDAW- (artículos 11 y 12.2) establece: en el artículo 11, numeral 2: *"A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*

- a. *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;*
- b. *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*

⁶ Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

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.11EE201872110000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018

- c. *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños*
- d. *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

Artículo 12. Numerales 1 y 2: "1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

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 es⁷.

(...) 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"⁸.

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 el derecho a la estabilidad laboral reforzada de 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 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:

⁷ Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.

⁸ Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

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.11EE2018721100000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018

"... 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 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*, sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 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 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, encuentran 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".

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:

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.11EE2018721100000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018

"...1. Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo 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..."

"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:

RELACIÓN LABORAL.- Entre la LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA y la trabajadora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES existe un Contrato Individual de Trabajo a término fijo inferior a un año, el cual inicio el día 3 de agosto del 2017 y fecha de terminación el 3 de diciembre de 2017, para desempeñar el cargo de despachador.

INFORMACIÓN ESTADO DE EMBARAZO.- Se evidencia prueba útil que determina el estado de embarazo de la trabajadora o el periodo de gestación o licencia de maternidad, a saber:

- Carta fechada del once de noviembre de 2018, suscrita por Carolina Jimenez Cortes donde informa que al realizarse la prueba de embarazo ésta salió positiva. (Folio 18)
- Mediante Remisión de IDIME, número 629497 y Orden número 243870 de fecha primero de noviembre de 2018, se realiza la siguiente observación: "no es posible toma de estudio sea que el paciente presenta prueba de embarazo positiva, se remite paciente con médico tratante para proceso a seguir". (Folio 19)
- Mediante examen de referencia de la hormona Beta-HCG, realizado por la clínica col sanitas, de fecha 27 de octubre de 2018, se verifica un resultado de 74.32 mUI/ml: de 1 a 2 semanas de embarazo. (Folio 20)

Sin embargo no se puede determinar la fecha del parto de la trabajadora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES, y en qué fecha se encuentra del periodo de licencia de maternidad.

PRESUNCIÓN LEGAL - CODIGO CIVIL COLOMBIANO, artículo 92, De la época del nacimiento se colige la de la concepción, según la regla siguiente: "Se presume **de derecho** que la concepción ha precedido al nacimiento no menos que ciento ochenta días cabales, y no más que trescientos, contados hacia atrás, desde la media noche en que principie el día del nacimiento". (Se aclara lo colocado en negrilla)

La Honorable Corte Constitucional, en aparte declaró INEXEQUIBLE, mediante Sentencia C-004-98 del 22 de enero de 1998. Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía, en el cuarto punto de la parte resolutive: "Todas las normas legales que se refieran directa o indirectamente a la presunción establecida por el artículo 92 del Código Civil, se interpretarán teniendo en cuenta que ésta es una **presunción simplemente legal**, que admite prueba en contrario".

En atención a la presunción establecida se colige "no más de trescientos" días sería posible el alumbramiento, esto es que si a 27 de octubre de 2018 la trabajadora contaba con 2 semanas de gestación, es posible que entre la semana 39 o 40 haya ocurrido el alumbramiento, en circunstancias normales, esto las primeras semanas del mes de julio de 2019.

Trimestre	Mes	Semana						
	0	0	1	2	3	4		
	1	5	6	7	8			
	2	9	10	11	12			
	3	13	14	15	16	17		
	4	18	19	20	21			
	5	22	23	24	25			
	6	26	27	28	29	30		
	7	31	32	33	34			
	8	35	36	37	38			
	9	39	40	41	42			

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.11EE2018721100000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018

DESPIDO EN PERIODO DE LACTANCIA – JUDICIAL – CARGA PRUEBA TRABAJADORA

En consecuencia y de acuerdo al trámite asignado para iniciar y llevar hasta su finalización la petición elevada por LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA, mediante Radicado No.11EE2018721100000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018, y en atención al pronunciamiento de esta cartera sobre el periodo de lactancia (periodo posterior a la licencia de maternidad), si bien existe igual prohibición de despedir a la trabajadora por este motivo, no se contempló la presunción contemplada para el despido durante el embarazo y licencia de maternidad; motivo por el cual corresponderá la trabajadora demostrar que si se llegará a configurar un despido, este se produjo en razón a la lactancia y sin ninguna causa⁹, en concordancia con la Sentencia T-082/12, la cual expresa:

*"el fuero de maternidad corresponde a una categoría jurídica en presencia de la cual se activan en nuestro orden jurídico obligaciones y prohibiciones excepcionales para el empleador, que concretan el mandato constitucional según el cual debe otorgarse a la mujer embarazada una protección laboral reforzada, la cual exige para su aplicación solo dos requisitos: (i) que exista una alternativa laboral que respalde una relación laboral de la cual es parte la mujer gestante, y (ii) **que la mujer se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia (3 meses siguientes) durante la relación laboral**, de forma que si es despedida en estas condiciones, procede de inmediato el reconocimiento de las medidas de protección derivadas del fuero de maternidad". (Negrilla y subrayado fuera de texto)*

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 artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 58 y 60 de la misma norma.

En el caso en concreto, LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA., fundamenta la solicitud en la(s) siguiente(s) causal(es): establecidas en el literal d) artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo que al tenor establece:

Artículo 61. Terminación del contrato, 1. El contrato de trabajo termina: "Por expiración del plazo fijo pactado".

Respecto a la solicitud de terminación del contrato de trabajo bajo el argumento la expiración del plazo fijo pactado el Despacho desestima la causa invocada, teniendo en cuenta que no es una justa causa de las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin embargo, se atenderá con esta misma argumentación las causas objetivas de la misma en cumplimiento de la Sentencia Unificada 070/2013.

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: "...

Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo 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..."

⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO, Concepto 0018D del 16 de junio de 2014, expedido por la Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia de Seguridad Social Integral

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.11EE201872110000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018

Sobre los argumentos de derecho esgrimidos por el empleador en la solicitud, en cuanto al vencimiento del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, el Despacho atiende lo determinado por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada 070 de 2013, que al tenor reza:

"Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones: Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.

Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T. (Negrilla y subraya fuera de texto)

CAUSAS OBJETIVAS: Teniendo en cuenta que la vinculación de la trabajadora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES tienen origen en el contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre la señora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES y LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA, el día 3 de agosto de 2017, el cual fue objeto de las siguientes prórrogas:

1. 3 de diciembre de 2017 a 2 de abril de 2018
2. 3 de abril de 2018 a 2 de agosto de 2018
3. 2 de agosto de 2018 a 3 de diciembre de 2018

Adicionalmente, el empleador allega a la solicitud informe financiero suscrito por la contadora Viviana Carvajal Escobar, con cédula de ciudadanía número 53.154.151 de Bogotá y tarjeta profesional número 200.283-T que certifica: " que la empresa LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA NIT 860526868-4, durante el período de 2018, ha afrontado problemas de liquidez operativa en buena parte por la baja rotación de la cartera, no que ha desencadenado problemas para afrontar las transacciones corrientes del negocio, situación que ha llevado a realizar ajustes estructurales, por parte de la gerencia, que permitan garantizar la continuidad del negocio y el bienestar de los colaboradores, tomando decisiones como la reducción de costos y gastos, a través de la planeación en ejecución de los recursos, garantizando eficiencia y de aprovechamiento o en toda las áreas de la compañía, asimismo ha tomado la decisión de no renovar contratos de trabajo a cargos como el de la Señorita LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES, todas estas medidas en pro de la estabilidad en el tiempo de LOS CARGOS". Visto a folio 22 del plenario.

En igual sentido, se observa certificación de no renovación de contratos de trabajo en el año 2018, expedida por la Analista de nómina Paola Andrea Agudelo Carvajal, de las siguientes personas:

RESOLUCIÓN NUMERO 03904) de fecha 7 SEP 2019)

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.11EE2018721100000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018

CEDULA	NOMBRE	CEDULA	NOMBRE
1020748893	LUCUMI TAPASCO DIANA PATRICIA	1019070270	CORDOBA ROJAS LINA LORENA
1106306252	YEPES NUÑOZ HAROL	79527890	MORA CARDENAS RAMIRO
1030678527	MURCIA CASTELLANOS RAFAEL ALEJANDRO	74188824	CARDENAS IZQUIERDO NELSON ANDRES
1065820367	SAENZ HERNANDEZ JOHN CARLOS	80127245	FERRO GONZALEZ ALEXANDER
1072651829	ROJAS SEGURA NELSON RODOLFO	88032805	LOPEZ AGUILAR ELIAS
1140882310	ROMERO ECHAVEZ IRWING LEONEL	94428265	CORDOBA MAZABEL JOANNY FRANCISCO
52740982	RODRIGUEZ ROJAS YAMILE	72265040	HERNANDEZ GOMEZ RAMIRO ALONSO
1026303803	GOMEZ MELO HAMILTON DAVID	3094645	SAAVEDRA DEL VECCHIO CARLOS ALFONSO
80933270	GUALTEROS NOVOA JUAN PABLO	101019082	PICO MOLINA GUILLERMO ESTEBAN
19447313	ROMERO ACEVEDO CARLOS ADOLFO	103248402	PLAZAS CRUZ BRAYAN ANDRES
11185573	QUINTERO ESPINOSA ALDEMAR	1016086551	TAPIAS ROA DAVID SANTIAGO
79500511	VESGA LUNA JUAN CARLOS	1073683053	CORREA QUINTERO JHOAN SEBATHIAN
1073166424	FUENTES CARDENAS AMANDA JULIETH	1015392672	JIMENEZ CORTES LADY CAROLINA

Circunstancia que permite concluir, que no subsisten la causas objetivas que dieron origen a la relación laboral, por tal motivo se podrá dar por terminado el contrato con la trabajadora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES, con el correspondiente aporte de las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad, advirtiendo a la empleadora LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA, que de ser posible la reubicación de la trabajadora, una vez mejore el flujo de caja de la compañía que ha tomado como medida estratégica la no renovación de los contratos de sus colaboradores, se proceda de conformidad.

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 y retomando la causa pretendí respecto a la autorización solicitada ante el Ministerio de Trabajo para despedir con justa causa a la señora **LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES**, por los hechos descritos en el escrito de solicitud y que fueron esbozadas anteriormente, se debe recordar que la protección al fuero materno tiene una vigencia en el tiempo que corresponde al periodo del embarazo y tres meses posteriores al parto, o en todo caso el término de la licencia materna otorgada por el sistema de salud. (Artículo 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo).

Al respecto la Sentencia Unificada 070 de 2013, de la Honorable Corte Constitucional, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, cita las reglas sobre el alcance de la protección reforzada en la maternidad y en el periodo de lactancia, en el ámbito del 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:

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.11EE2018721100000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018

- 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 y subrayado fuera de texto)

De igual forma la Sentencia Unificada, en comento determina la estabilidad laboral reforzada de mujer trabajadora en estado de embarazo, sin importar la modalidad de contrato de trabajo, de la siguiente forma:

EL 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. *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).* (Subraya fuera texto)

Sin embargo es importante tener en cuenta lo preceptuado en la Sentencia Unificada 070 de 2013, frente a las **causas objetivas** que dieron origen a la contratación de carácter laboral, y con el fin de ilustrar el tema se transcribe a continuación, aparte de la misma:

"(...) En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Claro es, en este sentido, que **no subsisten las causas objetivas** que dieron origen al contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito con la trabajadora LADY CAROLINA JIMENEZ CORTÉS, y el empleador, LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA.

LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA manifiesta que: "por asuntos económicos y falta de disponibilidad laboral, no puede darle continuidad laboral a la Sra. Lady Carolina Jiménez Cortes, no tiene un cargo nuevo para asignarle, y no existe funciones algunas que pueda ejecutar dentro de la empresa".

En consecuencia, y como lo establece la Honorable Corte Constitucional en sentencia citada, anteriormente **el empleador podrá dar por terminado el contrato** al vencimiento del plazo y **deberá pagar las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.**

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

RESOLUCIÓN NUMERO (003904) de fecha (20 SEP 2018) HOJA No. 13

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.11EE2018721100000040653 de fecha 22 de noviembre de 2018

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la solicitud impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) **LINEAS AEREAS SURAMERICANAS SA**, identificado con NIT. No.860526868-4, en calidad de empleador, con domicilio en la AV EL DORADO No 103-22 Entrará 2 Interior 7 en Bogotá D.C., y correo electrónico: gerencia@lascargo.com, contra la trabajadora señora **LADY CAROLINA JIMENEZ CORTES** identificada con No.1.015.392.672 expedida en Bogotá D.C. y con domicilio en la CALLE 16 J BIS No 108-52, en Bogotá D.C. y correo electrónico: No Registra y, 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
LETICIA MARSIGLIA ORTIZ

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

Proyectó: Leticia M.
Aprobó: Leticia M.

6

THE GREAT WALL

)

)

1