

**RESOLUCIÓN No. 559**

**(5 DE JULIO DEL 2018)**

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

**EL DIRECTOR TERRITORIAL DE BOLÍVAR**

**EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y LAS ESTABLECIDAS EN LA RESOLUCIÓN 2605 DEL 27 DE JULIO DEL 2009 Y LA RESOLUCIÓN 2143 DEL 2014 QUE MODIFICA RESOLUCIÓN 0404 DEL 22 DE MARZO DEL 2012.**

**I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Procede el despacho a resolver el recurso de apelación impetrado por la querellante **LOADIS PAUTT LEON**, mediante escrito presentado el día 31 de agosto de 2017, en contra de la Resolución No. 237 del 27 de junio de 2017.

**II. RESUMEN DE LOS HECHOS**

Mediante escrito radicado bajo el número 07485 del 07 de diciembre de 2016, la señora **LOADIS PAUTT LEON**, identificado con C. C. No. 1.047.380.347, interpuso queja contra la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, con Nit. 900315356-4, con domicilio en Km. 1, SECTOR BAHIA HONDA – ISLA BARU DE CARTAGENA, representada legalmente por el señor **JAIME HERRERA RODRIGUEZ**, identificado con C. C. No. 79,154.567, y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, por haberla despedido encontrándose con una estabilidad ocupacional reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sin haber realizado la solicitud previa al Ministerio del Trabajo.

Narra la señora **LOADIS PAUTT LEON**, que laboraba para la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, como operador logístico desde el día 10 de junio de 2015 hasta el día 31 de agosto de 2016, fecha en la cual su empleador resolvió darle por terminado el contrato de trabajo unilateralmente.

Agregó la señora **LOADIS PAUTT LEON**, que en la fecha que le despidieron, 31 de agosto de 2016, ella se encontraba en estado de embarazo, y que le manifestó tal circunstancia a su empleador, presentando además sintomatología de aborto.

Señaló la querellante, que la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, previo a su despido no solicitó el correspondiente permiso al Ministerio del Trabajo.

Por último, indicó la quejosa que a la fecha de presentación de la queja tenía problemas por no poder atender el embarazo.

Por los hechos anteriores, y las pruebas arrimadas al expediente, se le abrió investigación administrativa laboral a la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, y se le inició el procedimiento administrativo sancionatorio formulándole el correspondiente pliego de cargos.

➤ **Formulación de cargos**

Dándole cumplimiento al procedimiento previsto en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo

240



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

Territorial Bolívar, consideró que por los hechos de la queja, las pruebas arrimadas al expediente existían méritos suficientes para abrir la investigación administrativa laboral e iniciar el Procedimiento Administrativo Sancionatorio y Formular Pliego de Cargos contra la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, mediante Auto N.º 007 del 31 de enero del 2017, por la presunta violación de la normatividad laboral artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

➤ **Pruebas**

Dentro del curso de la presente actuación administrativa, se abrió el periodo probatorio mediante auto de fecha 03 de marzo de 2017, apreciándose las pruebas documentales que reposan en el expediente, aportadas por las partes y valoradas por esta autoridad administrativa, tales como:

- Copia del certificado de existencia y representación legal de la empresa, en el cual se denota su razón social. (Ver folios 100 a 103) del cuaderno 1.
- Copia de la ecografía general – mamografía – rayos X, en la cual se reporta en el cual se concluye: embarazo de 12.5 semanas con producto único vivo, dado por el médico radiólogo Dr. M. Ballestas H. Adscrito a la Unidad Médica Casa Salud, de fecha 18 de noviembre de 2016. (Ver folio 4) del cuaderno 1.
- Copia de Informe de Ecografía, embarazo único, en el cual se diagnostican 14.5 semanas de fecha 02 de 12 de 2016. (Ver folio 5) del cuaderno 1.
- Copia de la liquidación a favor de la quejosa de fecha 31 de agosto de 2016. (Ver folio 7) del cuaderno 1.
- Copia de la respuesta dada por parte de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, a la señora **LOADIS PAUTT LEON**, de fecha 30 de noviembre de 2016, en la cual le manifiestan que la terminación del contrato de trabajo, su despido no fue por motivos de embarazo. (Ver folio 8) del cuaderno 1.
- Copia de la terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, a la señora **LOADIS PAUTT LEON** de fecha 31 de agosto de 2016, con el cual se le pone fin a la relación laboral. (Ver 112 y 113) del cuaderno 1.
- Copia de la orden a la quejosa para la realización del examen de egreso de fecha 31 de agosto de 2016. (Ver folio 114 y 115) del cuaderno 1.
- Copia de la descripción del cargo de auxiliar de logística y operaciones, cuyo cargo ostentaba la querellante. (Ver folio 116 y 118) del cuaderno 1.
- Copia de la incapacidad otorgada por el médico tratante de la fundación caminos IPS, de fecha 15 de junio de 2016. (Ver folio 145) del cuaderno 1.
- Copia del diagnóstico lumbago no especificado dado por el médico tratante de gestión salud S.A.S., a la querellada de fecha 19/01/2016. (ver folios 146) del cuaderno 1.
- Copia del recibo vía correo electrónico de la querellante a la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, en la cual le pone en conocimiento sobre el resultado de la ecografía de embarazo, de fecha 23 de noviembre de 2016. (Ver folios 174) del cuaderno 1.
- Copia del certificado de actitud laboral dado por el EF clínico y salud ocupacional Eduardo Fernández S.A.S. (Ver folio 176) del cuaderno 1. Entre otros.

➤ **Alegatos**

No existiendo la necesidad o solicitud de practicar otras pruebas mediante auto de fecha 31 de marzo de 2017, se corrió el traslado a la parte interesada para que presentara sus alegatos de conclusión por el término de tres (03) días hábiles.

**De los alegatos de conclusión.**

El día 11 de abril de 2017, la apoderada de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, radicó bajo el número 2103 escrito de alegatos de conclusión en los siguientes términos:

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

La apoderada de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, hace unos señalamientos a los dos (2) cargos formulados a su defendida.

Posteriormente, toma los antecedentes de la queja instaurada por la quejosa, recabando la solicitud de la interviniente, quien deprecó su estado de embarazo al momento de su despido.

Reitera que efectivamente la quejosa si laboró al servicio de su apadrinada, sin embargo no en la modalidad aludida por ella.

Igualmente alude que efectivamente su defendida le dio por terminado el contrato de trabajo a la querellante sin justa causa el día 31 de agosto de 2016, cancelando la correspondiente indemnización prevista en la ley.

Esgrime que la terminación del contrato de trabajo a la interviniente se produjo sin consideración alguna al presunto estado de embarazo, y que ni la quejosa ni la empresa eran conocedoras del estado de embarazo.

Insiste la apoderada de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, que el hecho de que la querellante haya informado vía correo electrónico a la empresa el día 23 de noviembre de 2016 del estado de embarazo, evidencia a su criterio que su representada no tenía conocimiento del mismo a la terminación del contrato de trabajo, del cual se tuvo conocimiento 85 días después de la finalización del contrato.

Posteriormente la apoderada de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, hace un recuento de las actuaciones que se adelantaron dentro del trámite de la actuación administrativa laboral, insistiendo en la falta de aplicación de la fase de la averiguación preliminar, por lo que deprecia una falta de las ritualidades que atañen la investigaciones administrativas, por lo que insiste en una violación al debido proceso, en razón de que el Inspector solo debía practicar pruebas, más no para proferir actos administrativos diferentes a la comisión.

A juicio de la apoderada de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, el auto que negó unas pruebas solicitadas por ella, fueron negadas por el Inspector asignado.

Señala en ese mismo orden de ideas, que el Despacho fue subjetivo al negarle la solicitud de las pruebas deprecadas, y soslaya una falta de imparcialidad, considerando que la expresión dilatar la actuación administrativa es irrespetuosa.

- **De la estabilidad laboral reforzada por razón del embarazo.**

La amanuense de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, cita el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y culmina en el artículo 240 del señalado Código sustantivo del Trabajo.

Insiste la apoderada de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, en que el ente ministerial no tiene la competencia para pronunciarse sobre el presente asunto, por las circunstancias que rodearon el caso objeto del presente acto administrativo laboral.

En ese mismo orden de ideas, la togada del derecho trae a colación la Sentencia T-1496 de 2000, que entre otros aspectos señala.

"Es cierto que la dinámica de Derecho y la sociedad a hoy la jurisprudencia ha liberado a la mujer embarazada o lactante de la carga de la prueba de notificar a su empleador acerca de su estado de gravidez, por tratarse de un asunto de difícil superación probatoria por lo que es suficiente para su



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

protección en sede de amparo, suficiente el haber quedado embarazada durante la vigencia de la relación laboral mediante la cual se encontraba vinculada, cualquiera que fuera esta".

- **Del trámite del permiso correspondiente para terminar el contrato de trabajo ante la Inspección de Trabajo.**

La mandataria de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, trae nuevamente a colación el artículo 239 del Código sustantivo del Trabajo, que trata sobre la prohibición del despido de la mujer en estado de embarazo, sin el correspondiente permiso del ente ministerial, trayendo a colación la Sentencia C-470 de 1997 de la Honorable Corte Constitucional.

En ese mismo orden de ideas, vuelve y cita la amanuense de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual cita la Sentencia T-662/2012 de la Corte.

Por lo anterior indica que ante la falta de conocimiento de su representada del estado de gravidez de la querellante, la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, no estaba obligada a solicitar el permiso ante el ente ministerial, por lo que insiste en la falta de relación de causalidad causa efecto entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de embarazo. Entre otros.

#### ➤ **Fallo de primera instancia**

Mediante Resolución número 237 del 27 de junio de 2017, el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo Territorial Bolívar resolvió archivar la actuación administrativa laboral contra la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, al considerar que no existía relación causa efecto entre el despido y el estado de embarazo de la señora **LOADIS PAUTT LEON**.

#### ➤ **Recursos**

Encontrándose dentro del término legal para recurrir, la querellante interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra del acto administrativo mencionado reiteradamente en este proverbio.

El recurrente expresa los motivos de su inconformidad con los siguientes argumentos:

1. Señala la señora **LOADIS PAUTT LEON**, que no comprende como el este Coordinador permite que se violen los derechos de la mujer y de los niños.
2. Agrega que recurrente que el funcionario realizó algo indebido y favoreció a la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, al darle la razón, lo que ella considera una falta gravísima, en la cual a su criterio puede haber conductas penales y disciplinarias, que deben ser investigadas por la Fiscalía y Procuraduría.
3. Indica la recurrente que esta Coordinación permitió, patrocinó y premió el abuso, la violación de su debilidad manifiesta, estado de vulnerabilidad y de subordinación, al votarla la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, estando enferma en tratamiento, por un accidente de trabajo y estando embarazada.
4. Sostiene que el Coordinador dice que no ha pasado nada, que es normal que voten a una mujer embarazada y estando enferma y en tratamiento médico por el accidente de trabajo, por lo que considera que pasó algo raro y extraño para favorecer a la empresa que viola los derechos de los trabajadores.

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

5. Señala la recurrente, que la apoderada de la empresa interesada reconoció que la habían despedido sin justa causa y en forma unilateral, y reconoce que ella si tuvo un accidente laboral, quien sin ser medió agrega que sus heridas no le dejaron secuelas, lo que ella señala de falso porque dice que aún sigue enferma y en tratamiento.

6. Comenta además la señora **LOADIS PAUTT LEON**, que la apoderada de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, manifiesta que nadie le ordenó a realizar esas labores que le ocasionaron el accidente, lo que deniega, por dice que a ella sus jefes le ordenaba realizar otras labores diferentes a la contratada.

7. Considera la recurrente, que el Coordinador no obedeció ni siguió la jurisprudencia ni las directrices de la estabilidad laboral reforzada, de quienes se encuentran en estado de embarazo y quienes se encuentran en tratamientos y enfermas, para lo cual cita alguna de la sentencia, entre ellas la Sentencia T-405/10, T-320/16, realizando una breve transcripción de las mismas.

Por último, señala que el ente ministerial no le dio respuesta a sus peticiones entre ellas, sancionar a la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, realizar visita de inspección a la interesada, pago de \$20.000. 000.00, declaraciones de los socios de la interesada, enviar copia de la queja a la Supersalud, Fiscalía, SuperSociedades, Procuraduría, Minambiente.

Por todo lo anterior solicitó se revoque el acto administrativo definitivo número 237 del 27 de junio de 2017.

➤ **Resolución No. 553 de 2017, que resuelve recurso de reposición.**

Mediante la Resolución No. 553 del 27 de septiembre de 2017, el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo Territorial Bolívar, resolvió confirmar en todas sus partes la Resolución No. 237 del 27 de junio de 2017 y no encontrar procedentes los argumentos del recurrente.

### III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

#### COMPETENCIA:

Encuentra este despacho que es llamado a conocer del presente asunto por motivo de su competencia de acuerdo a la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 y al tenor de lo dispuesto en el artículo 74, 76 y 77 de la Ley 1437 de 2011, la **DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR DEL MINISTERIO DEL TRABAJO** ostenta la competencia para decidir los asuntos que en segunda instancia se generen por las actuaciones de La Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 reza "La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el gobierno o el mismo ministerio lo determine". Subrayas de esta Coordinación.

Es el deber del Ministerio de Trabajo darle vigencia al cumplimiento de la Legislación Laboral y así lograr la justicia en las relaciones que surgen entre Trabajadores y Empleadores, conforme lo establece el artículo 1 del Estatuto Legal aludido en el párrafo precedente.

El numeral 1 del artículo 4 del Convenio 81 y el numeral 7 del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo (de la cual nuestro país es miembro), establecen que el órgano rector del Sistema de Inspección en Colombia es el Ministerio de Trabajo, en quien está radicada la competencia de su vigilancia y control.

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

Le corresponde a este despacho determinar si la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, vulneró el artículo 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, al despedir presuntamente a la señora **LOADIS PAUTT LEON**, por motivo de su embarazo.

Consecuentemente, el Despacho considera analizar los siguientes puntos:

- Análisis del material probatorio arrimado al expediente, desde la perspectiva de la norma presuntamente violada.
- Del caso en concreto.

#### IV. DEL CASO CONCRETO.

En el presente asunto, se estudia la responsabilidad que le asiste a la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, al despedir a la trabajadora **LOADIS PAUTT LEON**, por motivo de su embarazo, quebrantando presuntamente los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese orden de ideas, la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo estudio el material Probatorio arrimado al expediente y no encontró prueba que condujera a afirmar que la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, haya despedido a la señora **LOADIS PAUTT LEON**, por motivo de su embarazo. De igual manera, en relación con el estado de la salud de la querellante en el expediente no existe soporte, prueba alguna, por cuanto no se acreditó que la recurrente se encontrase al momento de la presentación de la queja padeciendo de algún tipo de patología, afectación en la salud y/o en el cuerpo, como consecuencia del susodicho accidente de trabajo.

Este despacho coincidió con lo dicho en primera instancia, en cuanto la señora **LOADIS PAUTT LEON** en su querrela, solo hizo una mera mención de hechos atentatorios de la norma laboral, el cual según su dicho tuvo ocasión el día 18 de enero de 2016, pero no acreditó, como tampoco indicó, insinuó que a consecuencia del mencionado accidente se encontrase ella en tratamiento, seguimiento por parte de los médicos especialistas, así como tampoco presentara algún tipo de restricción, recomendación u observación consecuente y que guardara relación con el anotado accidente laboral.

Si bien es cierto, la apoderada de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, reconoce que la recurrente sufrió el accidente laboral en la fecha anterior, ello no significa, que la quejosa a la fecha de presentación de la queja diez (10) meses y diecinueve (19) días después de su ocurrencia, la querellante demostrara tener algún grado de afectación en la salud y/o en el cuerpo.

Es importante resaltar que el trabajador que sufra un accidente laboral puede encontrarse beneficiado por la prerrogativa del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no lo es menos cierto, que para que aflore el amparo y protección de la estabilidad ocupacional reforzada, se debe tener en cuenta lo dispuesto en la SU-049/17, al indicar la Corte Constitucional lo siguiente: "Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento Constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impid(a) o dificult(e) sustancialmente el desarrollo de sus labores en las condiciones regulares". (Negrillas y subrayado fuera de texto).

Así las cosas, no existe prueba alguna en el expediente, en virtud de la cual se pueda inferir esa connotación, que le pueda ser predicable a la recurrente, en virtud del accidente laboral que le aconteció el día 18 de enero de 2016, como lo pretende hacer valer en el presente recurso.

En ese sentido, para el Despacho es claro que la querellante al momento de la presentación de la queja no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, vulnerabilidad, y mucho menos en tratamiento como el que ahora se deplora; como consecuencia del mencionado accidente laboral.

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

También reafirma este despacho la advertencia que hace primera instancia precisando que en ningún momento dentro del acto administrativo definitivo se señaló o insinuó, que no ha pasado nada, que es normal que voten a una mujer embarazada, enferma y en tratamiento médico por haber sufrido un accidente laboral, como lo afirma la recurrente.

Hay que tener en cuenta que el mencionado accidente laboral de la señora **LOADIS PAUTT LEON**, ocurrió por un sobre esfuerzo del cual dice al día siguiente sintió al parecer un fuerte dolor lumbago, pero en manera alguna se refiere, que como consecuencias del accidente laboral ella sufrió unas heridas, como ahora lo sostiene la recurrente.

Ahora bien, concluye el Despacho que no se desconoce que la quejosa haya sufrido un accidente laboral el día 18 de enero de 2016, al servicio de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, pero se insiste que ella no acredita y que no existe prueba alguna en el expediente de las cuales el Despacho pudiese inferir que la recurrente se encontraba en tratamiento médico, presentara restricciones, recomendaciones consecuente del accidente laboral que padeció, como tampoco se encontrare incapacitada o limitada a la fecha de terminación de la ruptura del contrato de trabajo.

Contrario a lo anterior, la quejosa, ahora recurrente, con su escrito de queja arrojó pruebas documentales de las cuales se evidencia que ella se encontraba en estado de embarazo al momento de la presentación de la queja, las que en efecto fueron reconocidas y valoradas por parte de la Coordinación de Prevención, Inspección Vigilancia y Control, tales como:

- ✓ Copia de gravidex de sangre de fecha 03/11/2016, dada por el laboratorio clínico Adelaida Valeta Valeta.
- ✓ Copia de la Ecografía en general – mamografía – Rayos Unidad Médica Casa Salud Cll. María Auxiliadora, de fecha 18/11/2016.
- ✓ Copia del informe de ecografía, de fecha 02/12/2016.

Este material probatorio indujo al Despacho para adelantar la investigación administrativa laboral correspondiente contra la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, por lo cual se le imputaron cargos, formulándole el correspondiente pliego de cargos, por haber despedido a la señora **LOADIS PAUTT LEON**, encontrándose presuntamente en estado de embarazo y sin el correspondiente permiso del ente ministerial.

Sin embargo al presentar los descargos la interesada, esta lo objetó indicando que a la fecha de la terminación del contrato de trabajo la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, no tenía conocimiento del estado de embarazo de la querellante, deprecando de contera la inexistencia de nexos causal entre la terminación del contrato de trabajo y su estado de gravidez, del cual la empresa solo tuvo conocimiento vía correo electrónico (85) días calendarios después de finalizada la relación laboral.

Tal y como se dejó sentado en el acto administrativo definitivo, el hecho de que se le haya elevado pliego de cargos a la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, ello no significa que necesariamente se debió imponer la condigna sanción administrativa laboral a la empresa.

Más aún, cuando se evidencia de los descargos arrojados, las pruebas arrojadas por la quejosa; que efectivamente de acuerdo a los acontecimientos que rodearon la actuación administrativa, que la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, no tenía conocimiento del estado de gravidez de la quejosa.

Cabe resaltar a la recurrente, que a la terminación del contrato de trabajo en forma unilateral por parte de la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, y una vez cancelada la correspondiente indemnización, el empleador le expidió la ordenó a la extrabajadora para que se realizara el correspondiente examen de egreso, al cual se realizó, sin que en el mismo se hubiese arrojado algún indicio del estado de gravidez de la quejosa.

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

En ese orden de ideas, resulta claro aseverar, que la empresa **OTCOLOMBIA SERVICIOS S.A.S.**, no tenía conocimiento a la terminación del contrato de trabajo con la quejosa del su estado de embarazo, quien a la ruptura del contrato, no existe la más remota prueba que indique que la interesada si tenía conocimiento de ello, esto es el día 31 de agosto de 2016.

Luego entonces, teniendo claridad, que a la terminación del contrato de trabajo con la quejosa, asumiendo el pago de la correspondiente indemnización, no puede esta autoridad administrativa presumir que el empleador si tenía conocimiento del estado de embarazo, por lo que no existe a juicio de esta autoridad administrativa nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de embarazo deprecado por la quejosa, quien informó dicha circunstancia a la empresa el día 03 de noviembre de 2016.

De otra parte, en cuanto a la solicitud impetrada por parte de la querellante, en el sentido de enviar copia de la querrela a las Supersalud, Fiscalía, Supersociedades, Procuraduría, Minambiente, considera el Despacho que al no encontrar méritos que indiquen que hubo una violación de la normatividad laboral por parte de la interesada, no es dable realizar su solicitud, por la falta de pruebas que ni aún con la presentación del recurso fueron presentadas por la recurrente, sin embargo si ella avien lo considera podrá realizar dichos envíos directamente.

En consecuencia, este Despacho debido a lo antes expuesto confirma en todas y cada una de sus partes el Acto Administrativo Definitivo No. 237 del 27 de junio de 2017.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la Resolución No. 237 del 27 de junio de 2017, emitida por el Coordinador de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Bolívar, por las razones expuestas en lo parte considerativa de esta Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra la presente providencia no procede recurso alguno, conforme al artículo 95 del actual código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y solo son procedentes las acciones contencioso-administrativas.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**DAVID ALFONSO MARTÍNEZ CUESTA**  
Director Territorial Bolívar

Proyecto, Revisó: L. C. 