



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (002649) de fecha (22 JUL 2019)

La suscrita Inspectora de Trabajo 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 el numeral 30, artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014¹, la Ley 1468 de 2011², y demás normas que le adicionan o modifican, en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES

Que mediante radicado No.11EE201972110000008439 de fecha 3/13/2019, el(la)(los) señor(a)(es) **AUDIFARMA SA**, NIT. 816001182-7 a través de Representante Legal, Dr. JUAN CARLOS ANGEL MARULANDA, identificado con cédula de ciudadanía No.10.129.676 de Pereira, solicita la **"AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJADORA CON PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA"**, señora **ZULMA YULIETH UMBARILA SILVA**, identificada con CC No.52938390 expedida en Bogotá, de quien NO manifiesta el empleador si la protección laboral reforzada se determina por encontrarse la trabajadora en estado de embarazo y/o en una situación especial de salud, a la fecha de radicación de la solicitud, razón por la cual la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, mediante Auto No.930 del 4/2/2019, asignó a la Dra. LETICIA MARSIGLIA ORTIZ, Inspectora del Trabajo y Seguridad Social, adelantar el trámite respectivo, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACION PROCESAL

- 2.1 La Inspectora de conocimiento, mediante Auto del 9 de abril de 2018 avoca conocimiento del Radicado No.11EE201972110000008439 de fecha 3/13/2019 y continúa con el trámite de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 34 a 45 de la Ley 1437 de 2011 y las normas que lo adicionan o modifican.
- 2.2 Mediante comunicación No.08SE201972110000003569 de fecha 17 de abril de 2019, se informa a AUDIFARMA SA, que la solicitud presentada será resuelta y atendida de fondo por la Inspectora Once del Trabajo, de igual forma y teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho³ que no son suficientes para ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA⁴, motivo por el cual se le requirió a la dirección: CALLE 12 C No.79A-25 Parque Industrial Alsacia, en Bogotá D.C., y al correo

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 236 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 sus 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: I. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral I del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarse de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre, conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

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

3º CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO- ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. 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, o el mismo Ministerio, lo determinen.

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (002649) de fecha (22 JUN 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Radicado No. 11EE201972110000008439 de fecha 13 de marzo de 2019

- electrónico: incidenciasjuridicas@audifarma.com.co, para que aportara a la autoridad de trabajo, elementos probatorios, que contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo.
- 2.3 Mediante comunicación No.08SE2019721100000003418 de fecha 11 de abril de 2019, se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora **ZULMA YULIEITH UMBARILLA SILVA**, a la dirección: CARRERA 5 Y No 50-05 Molinos, en Bogotá D.C. Información que fue aportada por el solicitante, AUDIFARMA SA, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 16 de mayo de 2019 a las 10:00 A.M., e igualmente se informó que en atención al derecho de defensa y contradicción podrá pedir y aportar los documentos que considere pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba.
- 2.4 Llegada la fecha y hora el día 16 de mayo de 2019 a las 10:00 A.M. la trabajadora se hace presente para absolver la diligencia, sin embargo, se programa nueva fecha para el día 6 de junio de 2019 a la misma hora.
- 2.5 **AUDIFARMA SA**, no presenta respuesta al requerimiento realizado por el despacho, a través radicado No.11EE2019721100000003569 del 17 de abril de 2019.

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 **AUDIFARMA SA** y **ZULMA YULIEITH UMBARILLA SILVA** se suscribió un contrato individual de trabajo a término indefinido el 1 de agosto de 2013.
- 3.1.2 Se realizó un proceso de auditoria con el Fondo de Pensiones PORVENIR, en el sentido que se evidencio que se estaban realizando muchos retiros de cesantías por terminaciones de contrato de trabajo
- 3.1.3 El Fondo de Pensiones remitió un listado con los trabajadores que habian solicitado el retiro de las cesantías por dicha situación
- 3.1.4 Al realizar la revisión, se encontró que la señora **UMBARILLA SILVA** el día 13 de marzo de 2018, presentó certificación, presuntamente expedida por **AUDIFARMA** el día 5 de marzo de 2018, en la que se indica que ella tuvo contrato de trabajo hasta el día 28 de febrero de 2018, la cual se encuentra firmada por el señor Carlos Andrés Castillo, Coordinador de administrador de personal. El señor "CARLOS ANDRES CASTILLO" nunca ha laborado para esta empresa, adicional que la trabajadora continua con su contrato de trabajo vigente.
- 3.1.6 El día 22 de enero de 2019, se entregó citación para rendir versión libre programada para el día 24 de enero de 2019, con el fin de brindar el derecho de defensa y el debido proceso, y poder analizar los hechos que fueron evidenciados en la auditoria.
- 3.1.7 Al momento de rendir la versión libre manifestó a las preguntas
- 3.1.7.1 5. PREGUNTADO: ¿Diga por favor si ha solicitado a la empresa alguna carta para el retiro de cesantías? En caso de ser afirmativo. ¿cuándo lo hizo y a quién se lo solicitó? RESPUESTA: No he solicitado carta para el retiro de las cesantías
- 3.1.7.2 6. PREGUNTADO: ¿Diga por favor si ha presentado alguna carta para el retiro de cesantías al Fondo de Pensiones y Cesantías PORVENIR S.A. o alguna entidad bancaria? RESPUESTA: No la he presentado carta de Audifarma, yo retire mis cesantías por medio de un asesor de Porvenir que se acercó al CAF, y me dijo que me podía retirar las cesantías me hizo firmar un formato y luego me indicó que me podía acercar a la entidad bancaria con mi cedula para retirartas y allá firme otro formato.
- 3.1.8 Dentro de las obligaciones contractuales de la señora **ZULMA YULIEITH UMBARILLA SILVA**, como trabajadora de **AUDIFARMA**, se encuentra el de cumplir estrictamente con las obligaciones del Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de ética y buen gobierno de Audifarma, especialmente frente a la realización de actos inmorales o engaño.
- 3.1.9 La señora **ZULMA YULIEITH UMBARILLA SILVA**, ha presentado incapacidades y el día 30 de diciembre de 2018, le fueron generadas recomendaciones laborales por un periodo de 6 meses, es decir hasta el 30 de junio de 2019.
- 3.1.10 En virtud de que la trabajadora presenta una situación de salud, en acatamiento de la normativa constitucional, legal y el amplio desarrollo jurisprudencial **sobre la protección a la maternidad y la**

RESOLUCIÓN NÚMERO (02049) de fecha (22 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - Radicado No.11EE201972110000008439 de fecha 13 de marzo de 2019

estabilidad laboral reforzada de la que gozan los trabajadores que tienen una situación para la respectiva terminación de la relación laboral.

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

- 3.2.1 Artículo 62 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo
- 3.2.2 Reglamento Interno de trabajo artículos: 75 y 79
- 3.2.3 Artículo 26 de la Ley 361 de 1997

3.3 **LA CAUSA PETENDI**⁵. La causa que pretende el empleador, es que, por las razones expuestas, el Ministerio del Trabajo se manifieste sobre la siguiente solicitud: *"teniendo en cuenta lo narrado en los hechos y la argumentación presentada, así como las pruebas aportadas solicito se autorice al empleador AUDIFARMA SA, para la terminación del contrato de trabajo de la señora ZULMA YULIETH UMBARILA SILVA CC. 52938390, con motivo de la configuración de la causal contemplada en el artículo 62 del CST 75 y 79 del Reglamento Interno de Trabajo y artículo 26 de la Ley 361 de 1997"*.

4. COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

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

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

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

⁵ Enciclopedia Jurídica, <http://www.encyclopedie-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 petitum del proceso. Con esta expresión, que literalmente significa causa de pedir, se alude al título o fundamento de la pretensión procesal que se formula en la demanda y que constituye uno de los elementos básicos de la reclamación judicial que formula el demandante. Este debe describir el 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, debui 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.

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

⁷ Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su 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: 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 disfrutarse de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

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

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 2 6 4 9) de fecha (22 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - Radicado No. 11EE201972110000008439 de fecha 13 de marzo de 2019

Ley No. 1822 del 4 de enero de 2017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los articulo 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".

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

5. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DESPACHO:**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 periodo de tiempo razonable antes y después del parto".

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Politicos, 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 articulos 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 politicos 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 politicas 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 partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones politicas 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- (articulos 11 y 12.2) establece:

Artículo 11,

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

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

RESOLUCIÓN NÚMERO(02649) de fecha (22 JUL 2019)

HOJA No. 5

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - Radicado No.11EE201972110000008439 de fecha 13 de marzo de 2019

- a. *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
b. *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestionones de empleo;*
c. *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*
d. *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;*
e. *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
f. *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

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;*
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

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

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

¹⁰ Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.

¹¹ Sentencia T-568 de 1998. Fundamento Jurídico No. 5.

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - Radicado No.11EE201972110000008439 de fecha 13 de marzo de 2019

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

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. La enunciación constitucional referida a los principios que rigen los procedimientos de la administración encuentra la definición de su contexto en el artículo 3º del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sometiendo toda actuación administrativa a la regulación normativa de las premisas señaladas.

En este sentido, el artículo tercero del Título I - Actuaciones Administrativas - del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, consagra los Principios Orientadores, a saber:

"... Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad"

De igual forma, se señala que en virtud del principio de celeridad, las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.

Ahora bien, de conformidad a las normas citadas este trámite se adelanta de acuerdo con el Procedimiento Administrativo General establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en especial, en los artículos 34 al 45.

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 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.."

De igual forma añade el citado artículo:

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

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

6. CONSIDERACIONES:

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 cifiéndose al derecho sustancial. (Negritilla y subraya fuera de texto)

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 2 6 4 9) de fecha (2 2 JUL 2019) HOJA No. 7

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - Radicado No. 11EE201972110000008439 de fecha 13 de marzo de 2019

RELACION LABORAL. - Entre la(s) sociedad(es) AUDIFARMA SA y la trabajadora ZULMA YULIETH UMBARILA SILVA, existe un contrato individual de trabajo a término indefinido, desde el 1 de agosto de 2013. (Folio 8 a 9)

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA. - El día seis (06) del mes de junio del año dos mil diez y nueve (2019), siendo las diez de la mañana (10:00 A.M.), la señora ZULMA YULIETH UMBARILA SILVA, quien se identifica con la CC 52938390 de Bogotá D.C., asiste a adelantar diligencia administrativa y manifiesta sobre los hechos presentados por el empleador las siguientes aclaraciones. (Folios 37 a 38)

"PREGUNTADO: Respecto a los hechos presentados por su empleador para solicitar la autorización de terminación del contrato de trabajo, es importante que se pronuncie al respecto, en el orden presentado. CONTESTADO: Frente a los hechos presentados por mi empleador manifiesto, sobre el PRIMER HECHO, es cierto, porque estoy con contrato indefinido desde el 2013. SEGUNDO HECHO, no me consta ni tengo conocimiento del proceso de auditoría con el Fondo de Pensiones Porvenir. TERCER HECHO, es totalmente falso porque en ningún momento presente ninguna certificación expedida por AUDIFARMA SA. Además, AUDIFARMA SA presume un hecho que no está probado, para solicitar mi despido. CUARTO HECHO, es cierto que mi contrato sigue vigente, pero con relación con el sr. CARLOS ANDRES CASTILLO, no tengo ningún conocimiento. QUINTO HECHO, es cierto que me cité por vía telefónica para dar una versión libre el día 24 de enero de 2019, donde reitero que en ningún momento presente carta de renuncia y que el trámite lo realice con un asesor que se acercó a mi punto de trabajo, los cuales están autorizados por la misma empresa para el regreso a los puntos. PREGUNTADO: En relación con su respuesta anterior, informe al Despacho el trámite que adelantó, el lugar donde se realizó el trámite y si este fue autorizado por su jefe inmediato. CONTESTADO: el trámite que adelanté fue firmar un formato que el funcionario de Porvenir llevaba donde solicitaba mis cesantías, el funcionario se lleva el documento firmado por mi con huella, indicándome que se comunicaría conmigo en los próximos tres (3) días hábiles, para indicarme a donde me debería dirigir, para poder hacer el retiro de las mismas. Dos (2) días después recibí la llamada del funcionario donde me decía que debía dirigirme a un AV VILLAS con mi cédula para hacer el retiro de las mismas. El lugar donde se adelantó el trámite fue en la parte interna de mi sitio de trabajo donde solo estamos los funcionarios de AUDIFARMA SA, donde fue autorizado para entrar el funcionario de PORVENIR. En AUDIFARMA SA, siempre van los funcionarios de Porvenir y les autorizan el ingreso".

INFORMACIÓN ESTADO DE EMBARAZO. - En diligencia administrativa del 6 de junio de 2019, la trabajadora manifiesta: "CONTESTADO: No me encuentro en estado de embarazo a la fecha".

SOLICITUD DE ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA.- AUDIFARMA SA, presenta solicitud de autorización en el siguiente sentido: "teniendo en cuenta lo narrado en los hechos y la argumentación presentada, así como las pruebas aportadas solicito se autorice al empleador AUDIFARMA SA, para la terminación del contrato de trabajo de la señora ZULMA YULIETH UMBARILA SILVA CC. 52938390, con motivo de la configuración de la causal contemplada en el artículo 62 numeral 1 del CST y artículos 75 y 79 del Reglamento Interno de Trabajo"

La solicitud impetrada solo puede concederse con fundamento en algunas de las causales establecidas en los artículos 62¹² y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

¹² CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- Por parte del empleador:
 - El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
 - Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
 - Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- NOTA: El numeral 3 fue declarado EXECUTIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299 de 1998, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se orige previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.
- Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
 - Todo acto inhumano o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- NOTA: El texto subrayado fue declarado EXECUTIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-931 de 2014.

- 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.

RESOLUCIÓN NÚMERO 02649) de fecha (22 JUL 2019)

HOJA No. 8

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - Radicado No. 11EE201972110000008439 de fecha 13 de marzo de 2019

JUSTAS CAUSAS. - Quien promovido el trámite debe cumplir con la carga procesal, de la cual depende la continuación del proceso, el solicitante AUDIFARMA SA, argumenta, hechos que se encuentra determinados como justa causa de terminación del contrato,

El numeral 1 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, que al tenor establecen:

“El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido”.

Referente a la causal invocada por el empleador AUDIFARMA SA, sobre el numeral 1 del artículo 62 del C.S.T., la trabajadora informa:

- *Que en ningún momento ha aceptado haber presentado carta con información falsa para obtener un provecho económico o de terminación de contrato.*
- *Que la solicitud del empleador presenta en la solicitud es una presunción, sin que hayan sido probados.*
- *Que las huellas que se encuentran en la carta para el retiro de cesantías no son las mías y mi firma no está completa*

Respecto de las causales establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, artículos 75 y 79, que establece:

- 75.4 *Violación grave por parte del trabajo de las obligaciones contractuales o reglamentarias.*
- 75.16 *El aprovecharse de la empresa para el lucro personal o de terceros.*
- 79.11 *Falsificar firmas o documentos.*

Las conductas desplegadas por la trabajadora, según informa el empleador no constituyen faltas graves, al tenor Reglamento en comentario, coligiéndose de la diligencia de descargos realizada el 24 de enero de 2019, las siguientes presupuestos:

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
 - NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1443 de 2000, bajo la condición señalada en esta sentencia. Es decir, que el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 35, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993. Bajo cualquier otra interpretación, se declara INEQUILIBRE.
 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
- B). Por parte del trabajador:
1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
 2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
 3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
 4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se aliene a modificar.
 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
 7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrata, y
 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- PARRAFO 10.** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

RESOLUCIÓN NÚMERO 02649) de fecha (22 JUL 2019)

HOJA No. 9

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO -
Radicado No. 11EE201972110000008439 de fecha 13 de marzo de 2019

1. No hay certeza que haya sido la trabajadora quien hubiere expedido la carta de autorización mediante la cual realizó el retiro parcial de las cesantías, como lo contesta en la diligencia de descargos,
2. La trabajadora no aprovecha el citado documento, según lo confirmando por ZULMA YULIETH UMBARILA SILVA en la misma diligencia: "no me estoy aprovechando de la empresa para lucro personal o de terceros, porque finalmente las cesantías se retiraron con la asesoría del funcionario de PORVENIR".
3. No se allega sentencia judicial que acredite la conducta expuesta como "falsificación de firmas o documentos".
4. Se concluye, que no hay engaño por parte de la trabajadora ZULMA YULIETH UMBARILA SILVA, mediante la presentación de certificados falsos, porque estos no han sido calificados como tal por la autoridad competente, adicionalmente, porque no hay certeza que la trabajadora haya sido la autora de la conducta descrita por el empleador y adicionalmente no se ha demostrado el provecho indebido que aduce AUDIFARMA SA.

DERECHO AL DEBIDO PROCESO.- La Honorable Corte Constitucional, establece en aparte, el DEBIDO PROCESO, como:

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

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

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

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

Frente a las facultades y principios del debido proceso como derecho que tiene las partes para ejercer su derecho de defensa y contradicción, no se puede desconocer la facultad que tiene la trabajadora para ejercerlos y aportar y controvertir las pruebas que se le endilgan, circunstancias que hacen obligatorio por parte del despacho otorgar las garantías previas y posteriores que le asisten, por tanto, el hecho de no "encontrarse la trabajadora en estado de embarazo", en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., hace improcedente continuar con el trámite solicitado y asignado. Sin embargo, queda pendiente realizar el análisis y decidir sobre los numerales 7 y 8 de los hechos presentados, los cuales exponen la estabilidad laboral reforzada de la que gozan los trabajadores que tienen una situación especial en su salud, la presentación de incapacidades y la generación de recomendaciones laborales.

Sobre el tema en particular, La Corte Suprema de Justicia en Sentencia C-755/13, expresa la prohibición para cambiar la autoridad para conocer y resolver asuntos de su competencia, y en especial la (perpetuo jurisdicción) competencia judicial. En igual sentido, la Constitución prevé expresamente en el artículo 29: "nadie podrá ser juzgado sino [...] ante juez o tribunal competente"

Y reitera la Sentencia en comentario: "No basta entonces con ser juzgado por un juez, sino que este debe además tener competencia para conocer el asunto y resolverlo. La Corte ha dicho que esta competencia debe contar, entre otras,

HOJA No. 10
RESOLUCIÓN NÚMERO 02649) de fecha 02 JUL 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - Radicado No.11EE201972110000008439 de fecha 13 de marzo de 2019

con una calidad: la "inmodificabilidad porque no se puede variar en el curso de un proceso (perpetuatio jurisdictionis)".¹⁸ Eso lo sostuvo en una sentencia en la cual no estaba de por medio un cargo por violación del principio de inmodificabilidad de la competencia. Luego ha reproducido esa misma caracterización en numerosos pronunciamientos. No hay duda entonces de que esta es una característica, o principio regulativo, de la competencia judicial.

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR la falta de competencia para ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA del Radicado No. 11EE201972110000008439 de fecha 3/13/2019, impetrada por el(la)(los) señores) **AUDIFARMA SA**, identificado con NIT. 816001182-7 y domicilio en la CALLE 12 C No.79A-25 Parque Industrial Alsacia, en Bogotá D.C. y correo electrónico: incidenciasjuridicas@audifarma.com.co, contra la trabajadora **ZULMA YULIEITH UMBARILA SILVA CUBILLOS**, identificada con CC No.52938390, y domicilio en la CARRERA 5 Y No 50-05 Molinos, en Bogotá D.C. por no encontrarse la trabajadora en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR el traslado del Radicado No. 11EE201972110000008439 de fecha 3/13/2019, impetrada por el(la)(los) señores) **AUDIFARMA SA**, identificado con NIT. 816001182-7 y domicilio en la CALLE 12 C No.79A-25 Parque Industrial Alsacia, en Bogotá D.C. y correo electrónico: incidenciasjuridicas@audifarma.com.co, contra la trabajadora **ZULMA YULIEITH UMBARILA SILVA CUBILLOS**, identificada con CC No.52938390, y domicilio en la CARRERA 5 Y No 50-05 Molinos, en Bogotá D.C. con el fin de resolver la solicitud respecto: "autorización terminación de la relación laboral de trabajadora en situación especial en su salud, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia, los hechos 7 y 8 de la solicitud inicial y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR que contra el presente acto administrativo 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 D. C., interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o por aviso, que se considera surtida el día siguiente entrega o fijación, según el caso.

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

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

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


LETCIA MARSIGLIAN

Proyecto y aprobó: Leticia M.

¹⁸ Sentencia T-8555 de 1997 (MP. Carlos Gaviria Díaz, Unánime), lo que sustitvo al respecto, en ese caso, no era sin embargo necesario o indispensable para la parte resolutiva, pues no se cuestionaba una atribución de competencias por haber alterado la competencia judicial en procesos en curso. En esa ocasión, la Corte declaró exequible una norma que entonces señalaba los factores a tener en cuenta al evaluar, cuando no hubiera una competencia disciplinaria expresamente prevista, a cuál de las distintas oficinas y dependencias de la Procuraduría General de la Nación le correspondía conocer del asunto. Se demandaba porque era una atribución vaga e indeterminada, cargo que la Corte consideró impreciso. Como se ve, lo que dijo sobre la inmodificabilidad de la competencia es entonces un *obiter dictum*, no vinculante para este caso.