

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y
Orden

MINISTERIO
DEL

RESOLUCIÓN NUMERO (**TRABAJO 336**) de fecha (**Aff**
4 **1**)
.Hud

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 y demás normas que le adicionan o modifican, en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES

Que mediante radicado No.11EE2019721100000013605 de fecha 5/2/2019, el(la)(los) señor(a)(es) Dra. HEIDY ANGELICA JIMENEZ MORALES, con C.C. No.53.077.572 de Bogotá y T.P. No.158.259 del C.S. de la J., en calidad de Apoderada Especial de la sociedad **YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS.**, con CC No.52,450,316 de Bogotá D.C., y 80,070,341 de Bogotá D.C., respectivamente, requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, mediante Apoderada Dra. AURA MARIA DEL PILAR GONZALEZ CONTRERAS C.C. No.39,698,092 y T.P. No.49,657 del C. S. de la J., contra la señora **LIZETH MARITZA MALDONADO GOMEZ**, identificada con CC No.1.013.625.212, de quien manifestó el empleador que goza de Fuero de Maternidad a la fecha de radicación de la solicitud.

Con el fin de dar alcance a la solicitud presentada por la Apoderada de los señores YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS., la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites, mediante Auto No.2355 del 6/4/2019, asignó a la Inspectora del Trabajo y Seguridad Social, Dra. LETICIA MARSIGLIA ORTIZ, adelantar el trámite respectivo, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACION PROCESAL

- 2.1 La suscrita Inspectora mediante Auto de Trámite del 10 de junio de 2019, avoca conocimiento del Radicado No.11EE2019721100000013605 de fecha 5/2/2019 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. (Visto a folios 23 y 24)
- 2.2 Mediante comunicación No.08SE2019721100000005864 de fecha 17 de junio de 2019, se informa a YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS, 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

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 230 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

Artículo 2º I, 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 (I) 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 (00) 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 230, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (I) 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 230.

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

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE2018721100000013605 de fecha 2 de mayo de 2019.

RESOLUCIÓN NÚMERO Q 0 3 3 6 4) de fecha (2 9 ^

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 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, a saber:

¶ Copia de afiliación y los aportes realizados al Sistema de Seguridad Social de los últimos tres (3) meses.
D Desprendióles de pago de salarios de los últimos tres (3) meses.
D Informar y/o confirmar dirección de notificación de la trabajadora. (Debido Proceso, Defensa y Contradicción)

- 2.3 Mediante comunicación No.08SE2019721100000005880 de fecha 18 de junio de 2019, se notificó la solicitud a la trabajadora **LIZETH MARITZA MALDONADO GOMEZ**, a la dirección (CALLE 27 No. 27-22 en Bogotá,) aportada por el solicitante, YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 2 de julio 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. (Folio 26)
- 2.4 Llegada la fecha y hora de la citación para absolver diligencia administrativa la trabajadora, no se hace presente para absolver la diligencia, ni justifica su inasistencia.
- 2.5 Teniendo en cuenta que el trámite se solicitó inicialmente por medio de la DEFENSORIA REGIONAL DE BOGOTA, se informa al Dr. RAFAEL HERNANDO NAVARRO CARRASCO, sobre el trámite y las actuaciones surtidas mediante Radicado NO.08SE2019721100000007315 de fecha 25 de julio de 2019, en cuatro folios útiles, enviando copia a las partes intervinientes.
- 2.6 Servicios Postales Nacionales S.A., certifica la devolución de la comunicación NO.08SE2019721100000005880 de fecha 18 de junio de 2019, mediante Guía No.YG231336212CO de fecha 19 de junio de 2019, por la causal: "No Existe".
- 2.7 Mediante radicado No. 11EE2019721100000016660 del 24 de mayo de 2019, la solicitante, **YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS**, por medio de Apoderada Dra. AURA MARIA DEL PILAR GONZALEZ CONTRERAS C.C. No.39,698,092 y T.P. No.49,657 del C. S. de la J., presentan solicitud: *"ARCHIVO DE LA SOLICITUD de AUTORIZACIÓN PARA TERMINAR VINCULO LABORAL, como quiera que la trabajadora LIZETH MARITZA MALDONADO GOMEZ ya presentó las justificaciones"*.

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 **YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS** y **LIZETH MARITZA MALDONADO GOMEZ** existe un contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio el día 5 de marzo de 2019. El contrato tiene una duración de nueve (9) meses, a partir del inicio de labores, previo firma de las partes.
 - 3.1.2 La trabajadora ha estado afiliada a seguridad social integral, según planilla aportada de los meses de abril y mayo de 2019.

³ CDDIGÚ SUSTANTIVO DEL TRABAJO: ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y al 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 determinen.

⁴ Resolución 2143 de 2014 artículo 7. numeral 3Q. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo. _____

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.

Radicado No.11EE2018721100000013605 de fecha 2 de mayo de 2019.

- 3.1.3 Se aporta desprendible de pago del periodo comprendido entre el 5 de marzo de 2019 a 5 de abril de 2019.
- 3.1.4 La trabajadora se encuentra embarazada.
- 3.1.5 Concluye el empleador: "LIZETH MARITZA MALDONADO GOMEZ, ha incumplido las obligaciones emanadas del contrato, por no presentarse a trabajar y no entregar las justificaciones oportunamente a pesar de la solicitud de descargos realizadas por los empleadores".

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

3.2.1 Artículo 60 numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo.

- 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:

"Citar a la trabajadora LIZETH MARITZA MALDONADO GOMEZ a la CALLE 27 No. 27-22 en Bogotá, teléfono fijo 7573735 teléfono celular 322843424 correo electrónico lizeth_910813@outlook.com para que presente las justificaciones portas cuales no se ha presentado a trabajar".

4. COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo del 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.

⁵ Enciclopedia Jurídica, <http://www.encyclopedia-juridica.bizl4.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 aun 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 artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Prohibición de despido.

Artículo 2º I. 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 (I) 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 (GD) 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 23G, 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 23G.

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

RESOLUCIÓN NÚMERC(° 3 3 6 4) de fecha (2 9 AGO 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.

Radicado No. 11EE2018721100000013605 de fecha 2 de mayo de 2019.

Ley 1610 de 2013, del 2 de enero de 2013, "por la cual se regulan algunos aspectos sobre las Inspecciones del Trabajo y los Acuerdos de Formalización Laboral". Artículo 1, establece: "Competencia general. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.

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.

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

Ley 962 de 2005⁹, artículo 15 de la que al tenor reza: "Los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional que conozcan de peticiones, quejas, o reclamos, deberán respetar estrictamente el orden de su presentación

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 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*

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

⁹ Ley 962 de 2005, artículo 15. DERECHO DE TORNO. <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 los cuales se dejará constancia de todos los escritos, peticiones y recursos que se presenten por los usuarios, de tal manera que estos puedan verificar el estricto respeto al derecho de turno, dentro de los criterios señalados en el reglamento mencionado en el inciso anterior, el cual será público, lo mismo que el registro de los asuntos radicados en la entidad u organismo. Tanto el reglamento como el registro se mantendrán a disposición de los usuarios en la oficina o mecanismo de atención al usuario. Cuando se trate de pagos que deba atender la Administración Pública, los mismos estarán sujetos a la nrmatividad presupuesta.

RESOLUCIÓN NÚMERO (03364) de fecha () de fecha () 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 discriminación, HOJA No. 1
RECORRIDO DE UNA REQUISICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2443 DE 2014.
Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano. La precatada 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:

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: El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
 - a. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
 - b. 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;
 - c. 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;
 - d. 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;
 - e. 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 gravidez, hace mención a los siguientes preceptos de orden Constitucional, que el Despacho tendrá en cuenta para decidir de fondo la solicitud presentada: _____

i
V

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE2018721100000013605 de fecha 2 de mayo de 2019.

(...) 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 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 brindarle 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.

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 período 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)

¹⁰ Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-B94 de 1996. © Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídica No 5.

_____ /

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE2018721100000013605 de fecha 2 de mayo de 2019.

003364

..... HOJANO.7

RESOLUCION NUMERO (0) de fecha (J rtísU \$

Ley 1755 del 30 de junio de 2015 artículo 18.

“Desistimiento expreso de la petición. Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada”.

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

6. CONSIDERACIONES:

RELACIÓN LABORAL.- Entre lo(s) señor(es) **YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS** y la trabajadora **LIZETH MARITZA MALDONADO GOMEZ**, existe un contrato individual de trabajo, con fecha de inicio 5 de marzo de 2019. (Folio 10)

INFORMACIÓN ESTADO DE EMBARAZO. - no se anexan documentos que acrediten el estado de embarazo de la trabajadora, únicamente la afirmación en el acápite de los hechos, numeral SEGUNDO, se expresa: “La señora LIZETH MARITZA MALDONADO GOMEZ se encuentra embarazada”.

REQUERIMIENTO 1 A TRABAJADORA.- El empleador YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS., mediante comunicación del 19 de marzo de 2019, solicita: *“allegue por vía física o electrónica los documentos que soporten la inasistencia a lugares de trabajo. Si son por causas médicas, allegar la incapacidad expedida o reconocida por la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentra afiliada .*

REQUERIMIENTO 2 A TRABAJADORA.- El empleador YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS., mediante comunicación del 19 de marzo de 2019, solicita: *se requiere de manera atenta que en el termino de tres (03) días remita los soportes documentales respectivos que soporten la ausencia para los días 5 y 8 y 12 al 29 del mes marzo de 2019. Si fue por causas médicas, allegar la incapacidad expedida o reconocida por la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentra afiliada .*

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

¹² CDDIGD SUSTANTIVO DEL TRABAJO, ARTICULO 02. TERMINACION DEL CDNTRATD POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7. Decreto 2351 de 1005. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. 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.
3. 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 EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-29B de 1008, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

4. 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.

5. Todo acto inmoral 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 EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-B31 de 2014.

B. 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.

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 dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

0. 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.

ID. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. _____

RESOLUCIÓN NÚMERO f 0 3 3 6 4) de fecha (2 9 AGO 2013

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE2018721100000013605 de fecha 2 de mayo de 2019.

JUSTAS CAUSAS. - Quien promovido el trámite debe cumplir con la carga procesal, de la cual depende la continuación del proceso, la Apoderada del solicitante YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS, argumenta, hechos que se encuentra determinados como justa causa de terminación del contrato, el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo, que al tenor establece:

- Artículo 60, numeral 4: *“Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”.*
- En concordancia con el artículo 62, numeral 6: *“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”.*

Respecto de las causales establecidas en la norma anterior, por el empleador, se encuentra evidencia de hechos que pueden constituir justa causa para fundamentar la solicitud de despido de trabajadora en estado de embarazo, previa diligencia administrativa, en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., inciso final y que estas no obedece al estado de embarazo de la trabajadora.

Sin embargo, respecto a la solicitud presentada, por el(la)(los) señor(a)(es) YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS, a través de la Apoderada Dra. AURA MARIA DEL PILAR GONZALEZ CONTRERAS C.C. No.39,698,092 y T.P. No.49,657 del C. S. de la J., mediante radicado No.11EE2019721100000016660 del 24 de mayo de 2019 y recibido por la Inspectora de conocimiento el 12 de junio de 2019, presenta: *“ARCHIVO DE LA SOLICITUD de AUTORIZACIÓN PARA TERMINAR VINCULO LABORAL, como quiera que la trabajadora LIZETH MARITZA MALDONADO GOMEZ ya presentó las justificaciones”.*

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuncia 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 la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

NDTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1443 de 20DD, 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 33, parágrafo 3, de la Ley IDO de IBB3. Bajo cualquier otra interpretación, se declara INEXEQUIBLE.

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 (ISO) 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 3 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 allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

G. 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 contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

-----f

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No.11EE2018721100000013605 de fecha 2 de mayo de 2019.

7. CONCLUSIONES DEL DESPACHO:

Retomando la causa pretendí respecto al trámite solicitado ante el Ministerio de Trabajo, se debe recordar que la protección al fuero materno tiene una vigencia en el tiempo que corresponde al periodo del embarazo v tres meses posteriores al parto. (Artículo 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo).

La protección laboral reforzada derivada de la maternidad, ha sido examinada por reiterada jurisprudencia y en especial por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada SU070 DE 2013, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, donde se citan las reglas sobre el alcance de la protección reforzada a la maternidad y a la lactancia, en el ámbito del trabajo, que en aparte cita:

“Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional:

- a) *la existencia de una relación laboral o de prestación,*
- b) *que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral O de prestación”. (Negrilla cursiva y subrayado fuera de texto)*

Concluyendo el trámite asignado, la Inspectora de conocimiento verifica que en la Apoderada del solicitante Dra. AURA MARIA DEL PILAR GONZALEZ CONTRERAS C.C. No.39,698,092 y T.P. No.49,657 del C. S. de la J., manifestó desistir expresamente requiriendo al Despacho para que proceda en el siguiente sentido: “ARCHIVO DE LA SOLICITUD de AUTORIZACIÓN PARA TERMINAR VINCULO LABORAL, como quiera que la trabajadora LIZETH MARITZA MALDONADO GOMEZ ya presentó las justificaciones”.

En consecuencia y de acuerdo con el artículo 18 del Código Contencioso Administrativo y Procedimiento Administrativo o ley 1437 de 2011 en concordancia con el artículo 18 de la Ley 1755 de 2015¹³, el cual en su tenor expresa:

“ARTÍCULO 18. DESISTIMIENTO EXPRESO DE LA PETICIÓN. Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada”. (Subraya fuera de texto)

Así las cosas y en estricto cumplimiento con la norma anteriormente enunciada, el(la)(los) señor(a)(es) YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS, tiene(n) la facultad legal de desistir en cualquier tiempo de la solicitud presentada, en consecuencia, la autoridad del trabajo, en atención a la solicitud de la Apoderada Especial del Empleador y la norma transcrita anteriormente sobre el desistimiento presentado, ordenará el archivo del expediente, sin perjuicio que el(la)(los) señor(a)(es) YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS, de considerarlo pertinente, presente(n) nuevamente la solicitud.

De conformidad con lo expuesto el Despacho:

¹³ Ley 1755 del 30 de junio de 2015. articula 18. *Desistimiento expreso de la petición.* Los interesadas podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada cmo el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficia la actuación si la cansideran necesaria por razones de interés público: en tal caso expedirán resolución motivada. _____

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LEY 2143 DE 2014.
Radicado No. 11EE2018721100000013605 de fecha 2 de mayo de 2019.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR EL DESISTIMIENTO EXPRESO de la solicitud con Radicado No. 11EE2019721100000013605 de fecha 2 de mayo de 2019, presentada mediante Apoderada, Dra. AURA MARIA DEL PILAR GONZALEZ CONTRERAS C.C. No.39,698,092 y T.P. No.49,657 del C. S. de la J., por los señores **YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS**.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR el archivo de la solicitud con Radicado No. 11EE2019721100000013605 de fecha 5/2/2019, para realizar trámite de citación a diligencia administrativa con la señora **LIZETH MARITZA MALDONADO GOMEZ**, identificada con CC No. 1.013.625.212 y domicilio en la CALLE 27 No. 27-22 en Bogotá, de quien(es) manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo, a la fecha de radicación de la solicitud impetrada por el (la)(los) señor(a)(es) **YENCI CONTRERAS ORTIZ / JHON VARGAS ROJAS**, con CC. 52,450,316 de Bogotá D.C., y 80,070,341 de Bogotá D.C., respectivamente y con domicilio en la AV CRA 68 No. 1 A 55 TORRE 1 APTO 601 Americas 68 en Bogotá D.C., de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

ARTÍCULO TERCERO: 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 la notificación por aviso, o al vencimiento del termino de publicación, 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**

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