



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (003447) de fecha (30 AGO 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 adicionen o modifiquen, y en consideración a los siguientes supuestos:

1. ANTECEDENTES

Que mediante radicado No.11EE2019721100000013623 de fecha 5/2/2019, el(la)(los) señor(a)(es) EDGAR ARTURO NOCUA MARTINEZ, C.C. No.1.018.403.104, en calidad de Representante Legal de la sociedad, **CEKAED SECURITY LTDA**, identificada con NIT. 900467197-1, requiere(n) ADELARTAR AUTORIZACION DESPIDO TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, señora **KEYLA PATRICIA MEDINA MARTINEZ**, identificada con CC No.1102844906 de Bogotá D.C., de quien manifestó el representante del empleador que se encuentra en estado de embarazo, a la fecha de radicación de la solicitud, motivo por el cual el(la) Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, mediante Auto(s) No(s). 2159 del 5/20/2019 y 4666 del 30/08/2019

asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo, adelantar el trámite respectivo, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACION PROCESAL

- 2.1 La Inspectora asignada, mediante Auto de Trámite del 21 de mayo de 2019, avoca conocimiento de la actuación del Radicado No.11EE2019721100000013623 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 27 y 28)
- 2.2 Acto seguido, se emitió comunicación No.08SE2019721100000001372 de fecha 28 de mayo de 2019, a la solicitante, CEKAED SECURITY LTDA, al domicilio: AV. AMERICAS No. 71A-71 / CARRERA 69C No.8-25 B Marcella, en Bogotá D.C., y al correo electrónico informado (contabilidad@cekaedsecurity.com.co), teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho³ que no son suficientes para

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 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. Adiciónessse 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 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre, conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

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

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo de 2019

- 2.3 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 convección, para tomar la correspondiente decisión de fondo. (Folio 29). La sociedad CEKAED SECURITY LTDA, presenta respuesta al requerimiento de solicitud de documentación e información mediante Radicado No. 11EE201972110J00000017907 de 4 de junio de 2019 en 19 folios. Documentos que son recibidos en la Inspección de conocimiento el día 5 de julio de 2019.
- 2.4 Mediante comunicación de fecha No.08SE2019721100000005137 de fecha 29 de mayo de 2019, se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora al domicilio: Calle 38 C Sur No.1F-32, Barrio Guacamayas, en Bogotá D.C. y correo electrónico: No registra, con el fin de informar a la trabajadora la citación, fijada para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 11 de junio 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. (Visto a folio 36).
- 2.5 Llegada la fecha y hora de la citación del día 11 de junio de 2019 a las 10:00 A.M., la trabajadora KEYLA PATRICIA MEDINA MARTINEZ, asiste para absolver la diligencia administrativa previamente comunicada.

3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

- 3.1 Fundamentos de hecho de la solicitud, los cuales se exponen de forra sucinta a continuación:
- 3.1.1 Entre CEKAED SECURITY LTDA y KEYLA PATRICIA MEDINA MARTINEZ, se suscribió Contrato Individual de Trabajo por obra o labor contratada, el cual inicio el día 15 de agosto de 2018. (Visto a folios 8 al 10)
- 3.1.2 La Sra. Keyla Medina es empleada de la empresa CEKAED SECURITY LTDA desde el 1º de setiembre de 2018 desempeñando el cargo de guarda de seguridad y a la fecha se encuentra ejerciendo labores de archivo en la oficina principal de la compañía.
- 3.1.3 Los días 9 y 12 de marzo del año 2019, la trabajadora KEYLA PATRICIA MEDINA MARTINEZ se ausentó de su lugar de trabajo tal y como consta en los formatos de novedades número 2703 y 2709 de la empresa CEKAED SECURITY LTDA donde se señala la ausencia a su lugar de trabajo por parte de la trabajadora y sin justa causa de impedimento
- 3.1.4 Posterior a dichos informes de novedad la Señora Keyla Medina mediante manuscrito fecha del día 15 de marzo de 2019 dirigido a la empresa manifiesta que el motivo de su ausencia a su lugar de trabajo el 12 de marzo de 2019 es que: "me encuentro en embarazo que a la vez esto me ha ocasionado ciertos inconvenientes con mi salud..." sin embargo la trabajadora nunca presenta incapacidad alguna ante su empleador por esta inasistencia injustificadas a su trabajo y mucho menos no aportó el certificado médico que diagnostica su estado de embarazo
- 3.1.5 Nuevamente para el día 21 de marzo de 2019 la Señora Keyla no se presenta su lugar de trabajo, ausentándose totalmente de este sin que la empresa conociera justa causa para no presentarse a laborar
- 3.1.6 Por tal razón, para el día 21 de marzo del presente año, el Sr. Coordinador operativo zona 2, Sr. Luis Eduardo Zamora, mediante escrito de la misma fecha, le informada a la Sra. Keyla se debe presentarse el día 22 de marzo de este año a las 11:00 a.m., Con el fin de rendir descargos por las inasistencias injustificadas a su lugar de trabajo, de dicha trabajadora los días 12 y 21 de marzo de 2019
- 3.1.7 Sin embargo, el día 22 de marzo de 2019, la Sra. Keyla Medina Martínez, tampoco se presentó o en las oficinas administrativas de la empresa, desacatando la instrucción impartida por su coordinador de zona.
- 3.1.8 Así las cosas desde el 21 de marzo del año 2019 se desconoció del paradero de la Señora Keyla Medina, por lo cual el coordinador de zona presentó informe novedad dirigida a la directora de

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

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Radicado No.11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo de 2019

recursos humanos de CEKAED SECURITY LTDA donde señaló: "... Informó a usted que la Señora Keyla Medina quien presta sus servicios en el edificio THINK Beta 42, no se presenta a trabajar desde el día jueves 21 de marzo de 2019", en ese mismo escritor coordinador persona manifiesta que había tratado de comunicarse vía telefónica con ella sin que esta le contestar el teléfono, y que posteriormente el día 27 de marzo le contesta una llamada, y éste le manifestó que se presentará la empresa para que rindiera descargos por su falta a laborar, sin embargo esto nunca ocurrió por cuanto la trabajadora no se presentó a la empresa.

3.1.9 Posterior al 2 de abril de 2019, una vez la dirección de recursos humanos tiene conocimiento de la novedad presentada con la Sra. Keyla, al ausentarse de su lugar de trabajo desde el día 21 de marzo de 2019, procedió a enviar oficio de citación de descargos mediante correo certificado cotejado a la dirección de residencia suministrada por la trabajadora al ingresar a la empresa. Dicho envío se efectuó mediante Guía número 700024906169 del 2 de abril de 2019, a través de la empresa de mensajería INTERRAPIDÍSIMO

3.1.10 Sin embargo, el envío fue objeto de devolución por cuanto en esta dirección ya no reside la trabajadora

3.1.11 El empleador mediante un compañero de trabajo ubica la nueva dirección para enviar la citación de descargos, a la calle 38 C sur No. 1F-32 Barrio Guacamayas en la ciudad de Bogotá, mediante Guía número 700025008698 del 5 de abril de 2019, a través de la empresa de mensajería INTERRAPIDÍSIMO

3.1.12 Para el día 10 de abril de 2019 es recibida la comunicación enviada por parte de la trabajadora en su lugar de residencia.

3.1.13 En consecuencia, a la recepción de dicho documento por parte de la trabajadora; ésta se presenta las instalaciones de la empresa el día 10 de abril de 2019 en las horas de la tarde, por lo cual el departamento o procede de manera inmediata a realizar los respectivos descargos laborales a la trabajadora Keyla Medina, por la ausencia de abandono total de su trabajo entre los días 21 de marzo del 2019 y 9 de abril del mismo año.

3.1.14 Realizada la diligencia de descargos se levantó su respectiva acta, en donde se transcribe las respuestas de la trabajadora a las preguntas formuladas por el departamento jurídico, en donde la Sra. Keyla Patricia Medina Martinez, manifestó en rasgos generales que su ausencia entre el 21 de marzo y 9 de abril del mismo año se dio porque se sentía mal de salud por su estado de embarazo, sin embargo en dicha diligencia nunca aportó prueba alguna que demostrara algún tipo de incapacidad durante más de dieciocho (18) días entre el periodo ya relacionado.

3.1.15 Dentro de esta misma diligencia de descargos, está manifiesta al interrogante ¿Cree usted que no asistir a su lugar de trabajo por más de dieciocho días sin incapacidad médica es correcto sin informar sobre su estado o paradero? "No, estoy consciente que eso no es correcto, el cual estaba prestando un servicio del cual yo era responsable y tenía que informar lo que estaba pasando". Lo que claramente demuestran grave incumplimiento a las obligaciones especiales del trabajador en especial la señalada en el artículo 58 numeral 1º del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 60 numeral 4 del mismo código.

3.1.16 Concluye la representante legal del empleador "(...) que se ha configurado plenamente la justa causa imputable al trabajador para dar por terminada la relación laboral, al entendido que el estado de embarazo de una mujer no puede entenderse como la protección legal para configurar incumplimientos graves que generen perjuicios al empleador, por cuanto no se puede inferir que por estar en dicha condición natural de gestación, la trabajadora pueda omitir de manera directa sus funciones como lo fue ausentarse dieciocho días de su lugar de trabajo sin haber presentado ningún tipo de justificación legal (incapacidad médica) que le hubieran impedido asistir a su trabajo".

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

3.2.1 Código Sustantivo de Trabajo artículo 58 numeral 1º.

3.2.2 Código Sustantivo de Trabajo artículo 60 numeral 4

3.2.3 Código Sustantivo de Trabajo artículo 62 numeral 6

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo de 2019

3.2.4 Sentencia T-877 de 2014 de la Corte Constitucional: "ha señalado que son competentes para conocer de la presente solicitud el Ministerio del Trabajo el cual *"debe pronunciarse sobre autorización o no del despedido por justa causa de un trabajador con alguna afectación relevante en su estado de salud"* la Sala le advertirá (al Ministerio de Trabajo) que en adelante cumpla con su obligación de decidir si autoriza o no el despedido del trabajador cuando se solicite su autorización, en virtud del artículo 26 de la ley 361 de 1997".

3.2.5 Sentencia C-531 de 2000 amplio el concepto del artículo 26 de la ley 361 de 1997 en el sentido de señalar que para poder despedir a las personas se debe solicitar "le autorización de la oficina del trabajo y no es inconstitucional, pues el legislador quiso constituir una estabilidad relativa, como sucede con otros despidos legalmente establecidos a través de un control de legalidad de los actos del empleador, lo cual no se opone a ninguno de los preceptos superiores que se citan como vulnerados en la demanda. Además, afirma que la actuación administrativa no impide que se discutan judicialmente la legalidad o ilegalidad de la decisión del empleado".

3.3 **LA CAUSA PETENDI⁵**, La causa que pretende el empleador, es que por las razones expuestas, el Ministerio del Trabajo resuelva solicitud en el siguiente sentido: *"no nos permitimos solicitar el despedido por justa causa consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 62 numeral 6". Adicionalmente expresa el empleador: "(...) se ha configurado plenamente la justa causa imputable al trabajador para dar por terminada la relación laboral al entendido que el estado de embarazo de una mujer no puede entenderse como la protección legal para con figurar incumplimientos graves que generen perjuicios al empleador, por cuanto no se puede inferir que por estar en dicha condición natural de gestación, la trabajadora puede omitir de manera directa sus funciones como fue en ausentarse dieciocho días de su lugar de trabajo sin haber presentado ningún tipo de justificación legal (incapacidad médica) que le hubiere impedido asistir a su trabajo".*

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 despedido de la trabajadora, dentro del

⁵ Enciclopedia jurídica, <http://www.enciclopedia-juridica.biz&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 peticum 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, de mihi factum, de mihi 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 este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno lo determine.

⁷ Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despedido.*

Artículo 2º. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despedido 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 remunerada a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral. Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador.* Son obligaciones especiales del empleador: II. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que

RESOLUCIÓN NÚMERO 3.447) de fecha (30 AGO 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo de 2019

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.

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:

CONSTITUCIÓN NACIONAL. En el capítulo V de la función administrativa, el Artículo 209 de la Constitución Nacional señala: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones".

La Sentencia Unificada 070-2013 de la Honorable Corte Constitucional, sobre la protección especial de la mujer en estado de gravidez, hace mención a los siguientes preceptos de orden Constitucional, que el Despacho tendrá en cuenta para decidir de fondo la solicitud presentada:

(...) de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preambulo 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.

⁸ empiece a disfrutaria 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 4°. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

⁹ Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

¹⁰ 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 27 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 normatividad presupuestal.

¹¹ Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.

¹² Sentencia T-588 de 1996; Fundamento Jurídico No 5.

RESOLUCIÓN NÚMERO (3 4 4 7) de fecha (3 0 AGO 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
 Radicado No. 11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo 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"

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

"Siguiendo esta línea de protección, la Constitución otorga una especial tutela a la mujer en embarazo particularmente en relación a su estabilidad laboral, al consagrar en su artículo 53 los principios mínimos fundamentales que deben regir las relaciones laborales, los cuales son:

"... igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad." (Subrayado fuera de texto).

Los anteriores preceptos están desarrollados en diferentes Instrumentos Internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, según la cual tanto la maternidad como la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales (art. 25 núm. 2º). Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 núm. 2º) señaló a los Estados Partes el deber de conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto, además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese período.

De igual forma, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Estados Partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y a asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohibiéndose el despido por motivo del embarazo e implementándose la licencia de maternidad, con sueldo pagado o prestaciones sociales similares, sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales similares, literales a y b). En virtud de lo anterior, es decir, de la aplicación de los referentes internacionales y de la protección constitucional a la mujer, se ha consolidado que el amparo de quien se halle en estado de gravidez implica una estabilidad laboral reforzada, que conlleva la prohibición de ser despedida por razón del mismo, por ser un criterio discriminatorio que atenta contra la Carta Superior y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer."

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. La enunciación constitucional referida a los principios que rigen los procedimientos de la administración, 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 officiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las

RESOLUCIÓN NÚMERO 03447) de fecha (30 AGO 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo de 2019

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)

SENTENCIA SU070/13, expedida por la H. CORTE CONSTITUCIONAL, traza fundamentos normativos de la protección laboral reforzada de mujer embarazada o en lactancia, mediante el fuero de maternidad y el permiso del Inspector de Trabajo para despedir a mujer embarazada o en periodo de lactancia, a saber:

“Con el fin de asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, el artículo 240 del mismo Código prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación”.

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

6. CONSIDERACIONES:

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, CEKAED SECURITY LTDA, en calidad de empleadora aportó la dirección de notificaciones y/o domicilio de la trabajadora KEYLA PATRICIA MEDINA MARTINEZ, a quien en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se corrió el traslado respectivo, a través del empleador y a la dirección de domicilio y al correo electrónico. Se notificó la citación a diligencia administrativa, del 11 de junio de 2019 a las 10:00 A.M., informando que en atención al derecho de defensa y contradicción, podrá pedir y aportar las pruebas que estime pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba, de igual forma, para que reclame sus derechos y controvierta las pruebas aportadas dentro de la actuación administrativa en comento.

La(s) diligencia(s) administrativa(s) de carácter laboral, se realiza finalmente el día 11 de junio de 2019 a las 10:00 A.M., con la asistencia de la trabajadora KEYLA PATRICIA MEDINA MARTINEZ, quien sobre los hechos argumentados por el empleador manifiesta:

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Radicado No. 11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo de 2019

"CONTESTADO: Frente a los hechos presentados por mi empleador manifesté, sobre el PRIMER HECHO, ES cierto que Yo KEYLA PATRICIA MEDINA MARTINEZ, estoy laborando en le empresa CEKAED SECURITY LTDA desde la fecha 16 de agosto de 2018 y ejerciendo actualmente cargo como auxiliar de archivos desde el 11 de abril del 2019 y no es cierto que inicie labores a partir del 1 de septiembre de 2018. SEGUNDO HECHO, Recuerdo que la primera vez que me ausenté no tengo fecha porque no me acuerdo, fue después de un turno en el que salía en la mañana, yo había pasado todo el turno de noche vomitando y al salir del turno no fui a ningún centro médico ya que no contaba con los recursos económicos para dirigirme al centro pues para yo asistir allá me tocaba tomar taxi, así que tome la decisión de llegar a mi casa a descansar sin imaginar que no iba a tener mejoría, porque pase el resto del día mal. Me comuniqué con mi Coordinador y le informe a la compañera que estaba de turno ese día que no iba a poder presentarme a puesto, ya que los malestares continuaban. TERCER HECHO, durante el tiempo que me ausenté de mi trabajo solo fueron tres (3) ocasiones en la que asistí a un Centro Médico, porque una amiga se comunico con el papa del bebe y le informé mi estado de salud y fue el quien estuvo llevándome al Centro Médico, ya que yo no contaba con los recursos ni con una persona que me auxiliara y nunca me preocupe por pedir una incapacidad, ya que a mi me informaron que ya no estaba laborando en el Edificio, si es el motivo por el cual yo me ausenté de mi lugar de trabajo fue mi embarazo, porque antes de estar embarazada no falté a mi trabajo. No mostré certificado médico porque en el centro donde me atendieron no me realizaron prueba de embarazo, pero si tengo la de farmacia que yo la mostré, la misma que me realice en el Hospital La Victoria, por orden de una enfermera. CUARTO HECHO, el motivo de mi ausencia fue que a partir de la fecha, el medicamento que me recetó el médico, para controlar los malestares del embarazo se me habían terminado y continúe con los dolores de cabeza y las náuseas le informo a mi Coordinador LUIS ZAMORA, los motivos por los que no iba a poder ir a mi puesto. Ya el tenía conocimiento de mi estado. QUINTO HECHO si es cierto que el Coordinador se comunica por via whatsapp y me informa que debo presentarme a la empresa a rendir descargos, mensaje que no vi de inmediato ya que no tenía internet, por lo tanto, no tenía conocimiento de la notificación. SEXTO HECHO, si es cierto que no me presente a rendir descargos pues no tenía conocimiento de la citación y tampoco me encontraba en buen estado de salud. SEPTIMO HECHO, si es cierto que el Coordinador estuvo tratando de comunicarse conmigo, me estuvo llamando, pero yo nunca le pude contestar ya que desde que empecé a tener mis crisis yo nunca mantuve mi celular con volumen, además que es mi celular personal y no de la empresa y es mas para temas personales y familiares que lo uso. OCTAVO HECHO, no puedo decir que es cierto, porque yo no recibí envío de la citación a rendir descargos. NOVENO HECHO, se le da la misma contestación, no he recibido correspondencia enviada por mi empleador. PREGUNTADO: En relación con su respuesta anterior, informe al Despacho si reside en el domicilio de envío de correspondencia de su empleador, o en su defecto informe la dirección actual para recibir notificaciones. CONTESTADO: Actualmente no resido en esa dirección, y mi dirección actual Calle 30 C Sur No.2D-23 Barrio Bello Horizonte, 20 de Julio, Bogotá D.C. DECIMO HECHO, de pronto lo recibieron pero a mi no me la entregaron, desconozco la información del envío. DECIMO PRIMERO, no es cierto que yo me presento a la empresa el día 10 de abril del presente año porque a me llega la notificación, en realidad yo me presento voluntariamente para saber el porque hasta la fecha no me habían pagado mi salario mensual del mes de marzo de 2019, y saber que iba a pasar con mi empleo. DECIMO SEGUNDO, Si es cierto que para la fecha 10 de abril de 2019, se me realiza descargos y yo expreso los motivos de mi ausencia con documentos que me dieron en el Centro Médico las veces que pude asistir al mismo, más no tenía incapacidades pues en el momento no me preocupaba por pedirlos, pues yo ya tenía conocimiento de que me habían sacado de mi puesto de trabajo. DECIMO TERCERO, es cierto que yo les respondí que: "soy consiente que haber abandonado mi puesto no es correcto pero también les dije que nunca lo hice intencionalmente o por voluntad propia, fue mi estado de embarazo el que me obligó hacerlo, si nunca informe c me comuniqué con la Empresa directamente para informar sobre mi estado de salud no fue intencional o por irresponsable, pues realmente no tenía como hacerlo....."

DOCUMENTOS APORTADOS, es de resaltar que CEKAED SECURITY LTDA, atendió el requerimiento del Despacho, mediante comunicación No.11EE20177211000000017907 del 4 de junio de 2019, en 19 folios útiles.

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, claro es, en ese sentido, que conforme al precitado artículo, de nuestro ordenamiento laboral, el permiso de que trata el mismo, sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

RESOLUCIÓN NÚMERO ⁰ 3 4 4 7) de fecha (3 0 ABR 2019)

HOJA No. 9

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Radicado No. 11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo de 2019

En el caso en concreto, CEKAED SECURITY LTDA, fundamenta la solicitud en:

3.3.1.1 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58, numeral 1: "Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo".

Frente a las justas causas descritas por parte del empleador para solicitar el despido de la trabajadora en estado de embarazo, de Código Sustantivo del Trabajo, 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 de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento", en concordancia con el artículo 58, numeral 1, no se observa según lo manifestado con el empleador, que la trabajadora ha incurrido en esta causal para dar por terminado la relación laboral, teniendo en cuenta que la trabajadora presenta recomendaciones médicas o restricciones a seguir y que no hay medidas preventivas higiénicas a cumplir.

- La trabajadora manifiesta en diligencia administrativa el día 5 de abril de 2018, que informó verbalmente al coordinador del contrato con la Hospital Militar: "(...) este tipo de contrato no es un sitio para una mujer en estado de embarazo ya que por la intolerancia de los usuarios y pacientes nos vemos en peligro constante con agresiones físicas y verbales fuera de la cantidad de virus y enfermedades, riesgos biológicos a los que estaría expuesta, entre otras circunstancias, etc".

3.3.1.2 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 60, numeral 4: "Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador (...)"

Frente a las justas causas descritas por parte del empleador para solicitar el despido de la trabajadora en estado de embarazo, de Código Sustantivo del Trabajo, 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 de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento", en concordancia con el artículo 60, numeral 4, se observa según lo manifestado con el empleador, que la trabajadora ha incurrido en esta causal después del día 21 de marzo de 2019 al 9 de abril de 2019, porque no aporta las incapacidades médicas para justificar las ausencias a laborar,

Sin embargo, en diligencia administrativa la trabajadora, manifiesta como se le ha desmejorado las condiciones labores:

CONTESTADO: Si, agregó que actualmente he tenido ciertas complicaciones en mi trabajo de las cuales he informado a Recursos Humanos, dichas complicaciones se deben a mi cumplimiento de horario laboral, al principio por mis llegadas tarde me llamaron la atención y me enviaron a descargos para tratar de resolver por qué yo no estaba cumpliendo. A dicho llamado de atención acaté y traté de ser más responsable y cumplir con mi horario ya que por estas faltas estaba teniendo problemas en mi trabajo, porque el transporte es complicado y debo tomar dos buses del Portal del 20 de julio a San Diego y de San Diego a Marcella. Sobre el Plan de Trabajo que se implementa para mi cargo he tenido problemas ya que según mi Jefe de Archivo no estoy cumpliendo con mi trabajo. Ella me pone de tareas archivar y ella escoge el tiempo determinado en el que yo debo realizar dicha labor, en los informes que ella hace yo nunca cumplo con la meta, no tomando en cuenta el tiempo de los break y los 15 min de pausas activas que me toca realizar. Considero que se puede estar presentando un acoso laboral. Y aunque nos reunieron con Salud Ocupacional y hablamos sobre el tema las cosas siguen igual. Informo al Despacho que tengo recomendaciones medicas que son conocidas por mi empleador y aporfo fotocopia

3.3.1.3 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, numeral 10: "La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales".

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo de 2019

Frente a las justas causas descritas por parte del empleador para solicitar el despido de la trabajadora en estado de embarazo, en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, numeral 10, se observa según lo manifestado con el empleador, que la trabajadora ha incurrido en esta causal para dar por terminado la relación laboral, porque no ha ejecutado sus labores desde el día 21 de marzo de 2019 al 9 de abril de 2019, sin presentar justificación debidamente expedida por el profesional médico, al respecto.

Así las cosas, la única manera que se autorice un despido de mujer trabajadora en estado de embarazo, es que su empleador demuestre al Inspector más allá de cualquier duda, la existencia de una justa causa de terminación del vínculo, de lo contrario, la decisión a adoptar será la negativa de autorización de despido.

Sobre la afirmación del Solicitante, se evidencia que la trabajadora incurrió en la causal establecida en el artículo 60, numeral 4 del Código Sustantivo de Trabajo: "4. *faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador (...)*", a partir del 21 de marzo de 2019 a 9 de abril de 2019.

7. CONCLUSIONES:

Las pruebas aportadas dentro del trámite solicitado son necesarias para alcanzar un conocimiento mínimo de los hechos que dan lugar a la aplicación de las normas, como lo reitera en Sentencia C-034/14 la Corte Constitucional en aparte:

"La importancia de las pruebas en todo procedimiento es evidente, pues solo a través de una vigorosa actividad probatoria, que incluye la posibilidad de solicitar, aportar y controvertir las que obran en cada trámite, puede el funcionario administrativo o judicial alcanzar un conocimiento mínimo de los hechos que dan lugar a la aplicación de las normas jurídicas pertinentes, y dar respuesta a los asuntos de su competencia ciñéndose al derecho sustancial. (Negrita y subraya fuera de texto)

Ahora, quien promovido el trámite debe cumplir con la carga procesal, de la cual depende la continuación del proceso, CEKAED SECURITY LTDA, no le ha sido posible cumplir con información pertinente que permita en primera instancia conocer el estado de gravedad de la trabajadora o si se encuentra en incapacidad por Licencia de Maternidad o periodo de lactancia.

Sin embargo, cuando la trabajadora se ausenta de su compromiso contractual de orden laboral y no vuelve a trabajar sin la justificación correspondiente está impidiendo que la protección laboral reforzada se pueda accionar por parte del empleador frente a su estado y aun la protección al naciurus¹², bajo los criterios de razonabilidad y proporcionalidad que apoyan la ponderación entre principios constitucionales.

Concluyendo el trámite asignado, la Inspectoría de conocimiento verifica que en el plenario de la solicitud reposa prueba que sin lugar a dudas demuestra la justa causa argumentada por el empleador¹³, para dar por terminado el contrato por obra o labor suscrito con la trabajadora el día 15

¹² Sentencia de Tutela T-223 DE 1998 - MASCITURUS. El grupo, los llamados nasciturus, se encuentra protegido por el espectro de privilegios que la Carta Fundamental reserva para los niños. La tradición jurídica más acendrada, que se acompaña con la filosofía del estado social de derecho, ha reconocido que el nasciturus es sujeto de derechos en cuanto es un individuo de la especie humana. Los innumerables tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia, así como el preámbulo de la Constitución Política cuando asegura que el Estado tiene la obligación de garantizar la vida de sus integrantes; el artículo 43, al referirse a la protección de la mujer embarazada, y el artículo 44, cuando le garantiza a los niños el derecho a la vida, no hacen otra cosa que fortalecer la premisa de que los individuos que aún no han nacido, por la simple calidad de ser humanos, tienen garantizada desde el momento mismo de la concepción la protección de sus derechos fundamentales. La Constitución busca preservar al no nacido en aquello que le es conatural y esencial: la vida, la salud, la integridad física, etc. Masciturus (el/ que] va a nacer», partición de tu uno en latín) es un término jurídico que designa al ser humano desde que es concebido hasta su nacimiento. Hace alusión, por tanto, al concebido y no nacido

¹³ Sentencia de Tutela 1097 de 2012, de la Corte Constitucional. Sin embargo, se subraya que este Tribunal Constitucional ha hecho énfasis "en la necesidad de no desconocer el derecho que le asiste al empleador de dar por terminado el vínculo laboral cuando advierte que la conducta de la trabajadora se enmarca en alguna de las causales de despido por justa causa establecidas en las normas laborales, pero siempre que para dicho efecto se garantice el derecho fundamental al debido proceso". Sobre este punto

RESOLUCIÓN NÚMERO 3447) de fecha (30 AGO 2019)

HOJA No. 11

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Radicado No.11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo de 2019

de agosto de 2018, además que la solicitud impetrada por **CEKAED SECURITY LTDA** no obedece al estado de embarazo o periodo de lactancia de la trabajadora.

De igual forma, es imperativo atender las hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada, establecidas en la Sentencia de Unificación 070 de 2013, respecto del contrato de obra o labor, que al tenor establece:

"Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones:

- *Si la desvincula antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.*

- *Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. (negrilla fuera de texto)*

Por lo anterior, y en atención estricta de la solicitud presentada por CEKAED SECURITY LTDA y de acuerdo a las pruebas aportadas y la solicitud realizada por el empleador, respecto al estado de embarazo y el estado de salud de la trabajadora, la Inspección de conocimiento deberá atender la solicitud bajo dos presupuestos a saber:

1. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DETERMINADA POR EL FUERO MATERNO DE LA TRABAJADORA KEYLA PATRICIA MEDINA MARTINEZ, CON DIAGNOSTICO PRINCIPAL Z321: EMBARAZO CONFIRMADO. Auto de asignación No.2159 de 5/20/2019

Se ve claramente que la trabajadora, KEYLA PATRICIA MEDINA MARTINEZ, incurrió en la causal descrita en el numeral 4, del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, por faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, desde el día 21 de marzo de 2019 al día 9 de abril de 2019.

Adicionalmente es de precisar que de acuerdo a lo determinado en la Sentencia Unificada en comento, la Inspectora de conocimiento determina que las causas del contrato subsisten, porque las funciones de la trabajadora KEYLA PATRICIA MEDINA MARTINEZ guardan relación intrínseca con el objeto social de la empresa CEKAED SECURITY LTDA., y no exclusivamente a prestar sus servicios como Guarda de Seguridad en el Edificio THINK BETA 42, en consecuencia el empleador deberá extender el contrato por lo menos durante el embarazo y los tres (3) meses posteriores.

Sin embargo, y teniendo en cuenta el énfasis que hace el empleador CEKAED SECURITY LTDA, con fundamento en la Sentencia T-877 de 2014 de la corte constitucional en sobre la competencia

especifico ha dicho la Corte que "la maternidad no puede ser utilizada como escudo perfecto que permita amparar cualquier conducta de la trabajadora, independientemente de su correspondencia con los términos del contrato de trabajo o de la ley". (Subraya fuera de texto)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo de 2019

del ministerio de trabajo para pronunciarse sobre la autorización o no del despido por justa causa de un trabajador con algún afectación relevante en su estado de salud y como advertencia se concluye que el ministerio de trabajo tiene la obligación de decidir si autoriza un no el despido del trabajador cuándo se solicite en virtud del artículo 26 de la ley 361 de 1997. En consecuencia el despacho actúan de conformidad a lo solicitado por el empleador adicionando el análisis frente al diagnóstico relacionado con el trastorno de ansiedad no especificado que presenta el empleador o a folio sin cuenta y todos expedido por el MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL EN SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN ES DEL SERVICIO DE SALUD DEL ESTADO POR LAS SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD CENTRO ORIENTE E.S.E., con código de especificación 110013028901 de fecha 27 de marzo de 2019

2. LA ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA POR LA AFECTACIÓN DEL ESTADO DE SALUD DE LA TRABAJADORA EN VIRTUD DEL ARTICULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997 CON DIAGNOSTICO RELACIONADO F419: TRASTORNO DE ANSIEDAD, Auto de asignación No.4666 de 30/08/2019

Sobre este tema en particular, y teniendo en cuenta que el diagnóstico F419 se encuentra asociado al diagnóstico principal Z321, se advierte que si la trabajadora vinculada directamente con una relación laboral con la solicitante, se encuentra afectada en su salud, es un hecho inequívoco que la autorización de terminación de dicha relación laboral procede siempre y cuando no se vulnere la "estabilidad laboral reforzada" que por vía jurisprudencial la Honorable Corte Constitucional ha venido tutelando en aplicación no solo de principios constitucionales sino de las disposiciones legales pertinentes, en especial las contenidas en el Ley 361 de 1997 y siempre y cuando se den los presupuestos o condiciones previstas en el concepto técnico emitido por la Dirección General de Riesgos Profesionales de este ministerio (hoy riesgos laborales) en septiembre de 2009. Es decir, los siguientes:

- a. *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*
- b. *Estudios puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador*
- c. *La discriminación de cargos en la empresa*
- d. *Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.*
- e. *Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes de la empresa, empeorarian la condición de salud del trabajador ó que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.*

Es decir que, tal como lo prevé la circular transcrita, este Despacho no está facultado para pronunciarse por causas o razones distintas de la mera discapacidad o de la incapacidad médico laboral, previo cumplimiento de los requisitos acá señalados, atendiendo los distintos pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional en torno a la protección o garantía de la estabilidad laboral reforzada y del mínimo vital que le asiste a ésta clase ce trabajadores.

Con respecto a lo anotado anteriormente, este Despacho observa que la presente solicitud refiere una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, sin embargo no demuestra el estado de salud en la que actualmente se encuentra el(a) trabajador(a) y que son fundamentales para dar el trámite a la presente solicitud, teniendo presente que la única posibilidad que otorga la ley a los inspectores del trabajo, es la enlistada en el artículo 62, literal A-13, es decir por:

003447) de fecha (30 AÑO 2019)

HOJA No. 13

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Radicado No.11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo de 2019

"la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada". Y según el nivel de grado de la disminución física que presente el trabajador.(...) (Negrilla y subrayado fuera de texto).

Consecuentemente la Honorable Corte Constitucional sobre el particular se pronunció:

"En cuanto al primer contenido normativo acusado por los actores, expuesto en el inciso 1º. Del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, para la Corte es claro que en lugar de contradecir el ordenamiento superior, lo desarrolla. Lo anterior, pues se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física sensorial o psíquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato. Pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto, en virtud de "la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada". (C.S.T., art. 62, literal a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador.

Es un hecho indiscutible que la autorización de terminación de dicha relación laboral procede siempre y cuando no se vulnere la "estabilidad laboral reforzada" que por vía jurisprudencial la Honorable Corte Constitucional ha venido tutelando en aplicación no solo de principios constitucionales sino de las disposiciones legales pertinentes, en especial las contenidas en el Ley 361 de 1997 y, siempre y cuando se den los presupuestos previstos en el concepto técnico emitido por la Dirección General de Riesgos Laborales.

Presupuestos que no se acompañan con la solicitud, teniendo en cuenta lo dispuesto en el mencionado concepto técnico. Quiere decir esto que el inspector no puede convertirse en determinador de la prueba cuando ella debe estar incurso en la solicitud. El inspector no puede dentro de estos trámites, siendo el garante de los derechos del trabajador, requerirlo para que aporte una prueba donde la carga le corresponde al empleador, tampoco le corresponde decretarlas de oficio o a petición de parte, máxime cuando se trata de una simple solicitud a la que deben acompañarse unos requisitos previamente establecidos conforme a la circular atrás mencionada, expedida por la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio.

Ahora bien, para demostrar la ineptitud del trabajador y desarrollar la labor encomendada, es necesario acreditar haber agotado el procedimiento de Rehabilitación Integral, o que dicho proceso no es viable o no es posible realizarlo, mediante documento emitido por profesionales de las entidades de la Seguridad Social a quien le corresponda llevar a cabo dicho procedimiento, conforme lo establece el capítulo IV del Decreto 2177 de 1989. En ese entendido, el concepto 0003440 del 06/01/11, proferido por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, señala lo siguiente:

"Si luego de realizar el procedimiento de rehabilitación integral, el empleador desea realizar el trámite o autorización de despido del trabajador en razón a su discapacidad o problemas de salud ante el Inspector de Trabajo, debe soportar con documentos que se ha cumplido, adelantado y culminado el proceso de rehabilitación integral, o por el contrario que dicho proceso no es posible o viable, conforme lo determina el Decreto 2177 de 1989, el Convenio 159 de la OIT, y el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 1016 de 1989" (negrilla fuera de texto).

De igual manera, en el precitado concepto, establece de manera clara y diáfana la obligación y deber de todo empleador de reubicar a sus trabajadores y acatar las recomendaciones médicas cuando por el estado de salud así se determine, no es menos cierto que todo trabajador, se encuentra en el deber de cumplir con sus obligaciones laborales, tal como lo establece el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo o estatutos de la empresa.

RESOLUCIÓN NÚMERO 005447) de fecha (30 AGO 2019)

HOJA No. 14

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE INCULCO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Radicado No.11EE2019721100000013623 de fecha 2 de mayo de 2019

Para el caso que nos ocupa, el despacho no puede dilucidar el grado de severidad de la limitación o la discapacidad pues se desconoce si fue calificado el trabajador con una pérdida de capacidad laboral, o que la empresa haya agotado todos los procedimientos, por tal razón no puede entrar a valorar las condiciones de salud del trabajador por cuanto la documentación requerida por el despacho no fue aportada por la empresa CEKAED SECURITY LTDA y el estudio valoración y decisión de las mismas son de absoluta responsabilidad del empleador y en el evento de inconformidad por parte del trabajador será competencia de la Justicia Laboral Ordinaria de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Suprogado por el Art. 41 del Decreto 2351 de 1965 modificado por el Art. 97 de la Ley 50 de 1990 y 20 de la Ley 580 de 2000, los inspectores de trabajo no están facultados para declarar derechos o disminuir controversias jurídicas por tratarse de una competencia exclusiva de la Justicia Ordinaria.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de despido de trabajadora señora KEYLA PATRICIA MEDINA MARTINEZ con CC. No.1102844906 y domicilio en la Calle 30 C No.2D-23 Barrio Bello Horizonte, 20 de Julio, en Bogotá D.C., impenetrada por el (la)(los) señor(a)(es) EDGAR ARTURO NOCUA MARTINEZ, C.C. No.1.018.403.104 quien actúa en calidad de Representante Legal de la sociedad CEKAED SECURITY LTDA., identificada con N.I.T. No.900467197-1 con domicilio en AV. AMERICAS No. 71A-71 / CARRERA 69C No.8-25 B Marcella, en Bogotá D.C., y correo electrónico: contabilidad@cekaedsecurity.com.co, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR que contra la presente resolución proceden los recursos de **REPOSICIÓN** ante este Despacho y de **APELACIÓN** ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C., interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o des fijación del aviso según el caso.

ARTÍCULO TERCERO: 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 Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Bogotá D. C.

Proveído: Leticia M.
Transcrito: Leticia M.
Aprobó: Leticia M.