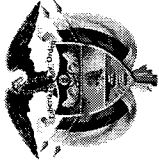


REPÚBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO la vega

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 3 4 5 1 ) de fecha ( 3 0 AGO 2019 )

**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

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 2014<sup>1</sup>, la Ley 1468 de 2011<sup>2</sup>, demás normas que le adicionen o modifiquen y en consideración a los siguientes presupuestos:

**1. ANTECEDENTES:**

Que mediante radicado No.11EE2019721100000013728 del 5/3/2019, el(la)(los) señor(a)(es) JORGE ENRIQUE RUBIANO, C.C. 79.637.511, en calidad de Representante Legal del **JARDIN INFANTIL SABIA DIVERSION**, identificado(a) con NIT.79637511-9, requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA señora **MARITZA IDALY DIAZ VELASCO**, identificada con CC No.53103891 expedida en Bogotá D.C., de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud. Motivo por el cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y trámites, mediante Auto No.2161 del 5/20/2019, asignó a la Inspectora del Trabajo **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, de conformidad con lo señalado en Resolución 2143 de 2014.

**2. ACTUACIÓN PROCESAL**

2.1 La suscrita Inspectora mediante Auto de fecha 21 de mayo de 2019, avocó conocimiento y continuó con el mencionado trámite, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley 1437 de 2011, y demás normas que le adicionan o modifican. (Visto a folio 53-54)

2.2 Acto seguido, se emitió comunicación No.08SE201972110000005119 del 28 de mayo de 2019, a la solicitante teniendo en cuenta que, una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho<sup>3</sup> que no son suficientes para ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA<sup>4</sup>, motivo por el cual se le requirió para que aportara a la autoridad de trabajo

<sup>1</sup> Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

<sup>2</sup> Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido. Artículo 2º*

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.  
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, el pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

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 235, 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 235.

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

<sup>3</sup> CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

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

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 003451 ) de fecha 00 AGO 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO  
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019721100000013728 del 3 de mayo de 2019

elementos probatorios, que contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo. (Visto a folio 55)

2.3 El solicitante JARDIN INFANTIL SABIA DIVERSION, presenta respuesta al requerimiento mediante Radicado No.11EE2019721100000018217 del 6 de junio de 2019, en 11 folios útiles. Documentos que son recibidos en la Inspección de Trabajo, el día 5 de julio de 2019 y aportados al plenario. (Visto a folio 62 a 72).

2.4 PRIMERA CITACIÓN A TRABAJADORA, En ejercicio del debido proceso que asiste a la trabajadora MARITZA IDALY DIAZ VELASCO, se dio traslado de la solicitud a la dirección aportada por JARDIN INFANTIL SABIA DIVERSION y se notificó citación mediante comunicación No.08SE2019721100000005130 del 29 de mayo de 2019, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral, el día 20 de junio de 2019 a las 10:00 A.M. Se informó a la empleada que en atención al derecho de defensa y contradicción puede pedir y aportar los documentos que considere pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba, de igual forma puede reclamar sus derechos y controvertir las pruebas aportadas dentro de la actuación administrativa en comentario. (Visto a folio 56).

2.6 Llegada la fecha y hora de la citación, la trabajadora no se hizo presente para absolver la diligencia administrativa. Justificando su inasistencia mediante comunicación allegada al Despacho el día 12 de junio de 2019, por su Apoderado, Dr. LEONARDO ALFONSO VALDES VELASCO quien se identifica con la C.C. No.80.212.083 de Bogotá y T.P. No.228.351 del C. S. de la J. mediante Poder especial, otorgado en la Notaría Sesenta y Ocho del Circulo Notarial de Bogotá D.C., Código de Verificación: 0E10XGPOM9B1A006 de fecha 4 de julio de 2019.

### 3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD:

3.1 Fundamentos de hecho presentados por el Empleador:

3.1.1 JARDIN INFANTIL SABIA DIVERSION y MARITZA IDALY DIAZ VELASCO se suscribió un contrato laboral de trabajo a término fijo inferior a un año, con fecha de inicio el día 30 de julio de 2018 y fecha de terminación hasta el XX de noviembre de 2018. El contrato de firma el día 16 de abril de 2018. (folio 5 a 8 y reverso)

3.1.2 Un mes después de iniciar labores en la Institución la señora MARITZA IDALY DIAZ VELASCO informa que se encuentra en estado de embarazo, razón por la cual se da continuidad al contrato y se mantiene su vinculación en el jardín ininterrumpidamente hasta la fecha con sus pagos de nómina y sus aportes parafiscales.

3.1.3 En el mes de octubre Carolina Mantilla, madre del niño MARTIN DUARTE MANTILLA, manifiesta que su hijo le ha manifestado que la señora DIAZ lo pellizco cuando se encontraba ensayando el baile para la clausura. En ese momento se llama a la docente en presencia de la acudiente del niño y ella manifiesta: "quizás lo empujo para que avanzara en el baile pero que en ningún momento lo había pellizcado".

3.1.4 Durante los siguientes días MARTIN no deseaba volver al jardín y manifestaba que la docente lo regaba cuando estaban dentro del aula. La madre del niño decidió retirarlo de la institución y la razón fue por el trato negativo de la docente DIAZ hacia el menor.

3.1.5 Durante octubre y noviembre se hacen varios llamados de atención verbales a la docente debido a que los papas han manifestado telefónicamente situaciones como que la docente DIAZ los

## RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 3 4 5 1 ) de fecha ( 3 0 AGO 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO  
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019721100000013728 del 3 de mayo de 2019

obliga a consumir los alimentos a la fuerza, que los regaña cuando están en el aula, que dice cosas amenazantes como: "no haces esto porque eres un bebe", incluso CAROLINA VARGAS docente auxiliar del jardín manifestó tener una discusión con la señora DIAZ porque la vio corriendo detrás de uno de los niños y forzadamente lo tomó de los brazos para sentarlo en la silla del comedor de bebés como una manera de castigo por no hacerle caso y Carolina tuvo que intervenir para apartarla del niño que ya estaba llorando.

3.1.6 El 16 de noviembre de 2018 se cita a descargos a la señora DIAZ y se inicia el proceso disciplinario, se reitera nuevamente que varios padres han manifestado situaciones de maltrato físico y psicológico ante los niños y a la pregunta: ¿usted considera que maltrata a los niños del jardín? Ella responde: "Si". Sin embargo, al finalizar la reunión informa que tomará las medidas correctivas para que estas situaciones no vuelvan a ocurrir.

3.1.7 El día 15 de febrero de 2019, recibimos carta de la señora LUISA FERNANDA ARCILLA BAUTISTA No. Contrato 3124317274, docente del jardín y madre del niño JUAN JERONIMO CASTELLANOS, quien solicita cambio de nivel, porque el día anterior mientras el niño se encontraba bajo el cuidado de la docente MARITZA DIAZ, rodó por las escaleras ocasionándole un trauma nasal.

3.1.8 la directora se reúne con la docente sobre lo sucedido, finalmente, la Sra. Diaz afecta que en un descuido y manifiesta tener una alta carga laboral, por tener en su cargo un grupo de ocho niños

3.1.9 El estudio realizado por la coordinación del jardín determina negligencia por parte de la docente; se pasa llamado de atención por escrito y se realizan de suspensión del cargo por 3 días.

3.1.10 El 19 de marzo de 2019 se viabilizar llamado de atención verbal y escrito en la Sra. Maritza Dias por parte de la Coordinadora Leidy Baquero, quien escuchó que la docente en mención gritaba a una niña del jardín de manera indebida y por cámaras realiza sentimiento a la acción, donde se evidencia que destruye una torre de bloques que está armando la niña y se los retira de manera inadecuada. Teniendo en cuenta que la coordinadora evidencio los hechos no se toman descargos y se le informa que los puede traer en tres días, sin embargo la docente nunca los entrega.

3.1.11 Adicionalmente ese mismo día se realizó comunicación por parte de la Sra. Ángela Becerra Madre de la niña de la institución quien informa que la niña llegó bastante triste ya afectada porque la docente Maritza la había llamado y la grito durante el almuerzo

3.1.12 El día 2 de abril de 2019 la Sra. Erika Urrego, madre del niño del jardín expresa telefónicamente su deseo de que el niño se ha cambiado de nivel, puesto que no se siente tranquila con él su hijo se encuentren en el curso con la docente Maritza Díaz, y manifiesta que en 2 situaciones el niño le había expresado qué la docente lo lastima.

3.1.13 El día 4 de abril de 2019 la Sra. Yazmín Beltrán este de estar a la directora D Juan Esteban González no se siente cómodo con la docente embarazada, porque al parecer el niño le tiene miedo, y se esconde detrás de la Madre buscando protección. El manejo que la docente le da estas situación a su parecer no es la adecuada, puesto que en vez de motivarlo, lo regañan y hace comentarios incómodos.

3.1.11 Fundamentos de derecho esgrimidos por el empleador:

3.2.1 No cita.

0 0 3 4 5 1 ) de fecha ( 3 0 AGO 2019 )

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( )**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO  
SEGÚN EL ARTÍCULO 240 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 111EE2019721100000013728 del 3 de mayo de 2019

3.1 **LA CAUSA PRETENDI<sup>5</sup>**, La causa que pretende el(la) empleador(a), es que el Ministerio del Trabajo otorgue el permiso de despido, en el siguiente sentido: *“de manera respetuosa estoy solicitando autorización para despedir a la trabajadora MARTITZA IDALY DIAZ VELASCO, quien se encuentra en estado de embarazo debido a que ha fallado al buen trato hacia los niños y niñas del jardín”*.

**4 COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER**

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo da el Trabajo<sup>6</sup>, 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 2011<sup>7</sup>, que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de despido de la trabajadora, dentro del periodo del embarazo o lactancia sin autorización de las autoridades del trabajo, con el lleno de los requisitos que exige la citada autorización.

Mediante la Resolución 2143 de 2014<sup>8</sup>, del Ministerio de Trabajo, en uso de sus facultades legales, confirió a los Inspectores de Trabajo la facultad de decidir las solicitudes que se presenten sobre despido de trabajadora en estado de embarazo.

Ley 1822 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 2005<sup>9</sup>, 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 (...)”*.

<sup>5</sup> Enciclopedia Jurídica. [http://www.enciclopedia-juridica.biz4.com/Causa\\_petendi](http://www.enciclopedia-juridica.biz4.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, dabo tibi ius (dame hecho, y te daré derecho), como expresión de la esencia de la actividad jurisdiccional. La causa de pedir o reclamar a un tribunal está en una zona de la actividad humana de la que, hasta el momento de formularse la pretensión, no tenía noticia el tribunal.

<sup>6</sup> 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.

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

Artículo 2º. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad, en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador*. Son obligaciones especiales del empleador: 11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfruutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

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

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

<sup>9</sup> 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 82 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

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 3 4 5 1 ) de fecha ( 3 0 AGO 2019 )**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019721100000013728 del 3 de mayo de 2019

**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 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 es<sup>10</sup>.*

*(...) 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"<sup>11</sup>.*

*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"*

La citada Sentencia Unificada, establece una hipótesis fáctica sobre la trabajadora en estado de gestación con "contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año", que al tenor reza:

*"Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones: 1 Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.*

*Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.*

el registro se mantendrán a disposición de los usuarios en la oficina o mecanismo de atención al usuario. Cuando se trate de pagos que debía atender la Administración Pública, los mismos estarán sujetos a la normatividad presupuestal.

<sup>10</sup> Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-634 de 1996.

<sup>11</sup> Sentencia T-508 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 3 4 5 1 ) de fecha ( 3 0 AGO 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO  
SEGUN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019721100000013728 del 3 de mayo de 2019

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

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

*"... 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 mas 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 periodo 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 periodo.

De igual forma, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Estados Partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y a asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohibiéndose el despido por motivo del embarazo e implementándose la licencia de maternidad, con *sueldo pagado o prestaciones sociales similares*, sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 núm. 2º, 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 oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 3 4 5 1 ) de fecha ( 3 0 AGO 2019 )**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019721100000013728 del 3 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 al 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)

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

## 6 CONSIDERACIONES

JARDIN INFANTIL SABIA DIVERSION, en calidad de empleador(a) aporto la dirección de notificaciones y/o domicilio de la trabajadora, a quien en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se corrió el traslado respectivo, se notificó la citación a diligencia administrativa, informando que en atención al derecho de defensa y contradicción MARITZA IDALY DIAZ VELASCO, 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 comentario.

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la(s) diligencia(s) administrativa(s) de carácter laboral, no se realiza el día 20 de junio de 2019 a las 10:00 A.M., justifica inasistencia con Licencia de Maternidad, quien manifiesta mediante escrito radicado el 10 de junio de 2019 en la ventanilla de correspondencia de la Dirección Territorial de Bogotá D.C., que: "no es posible asistir a la diligencia del próximo 20 de junio, a la cual fui citada, esto debido a que actualmente me encuentro en periodo de dieta, la cual termina el 29 de junio ya que mi hijo nació el pasado 20 de mayo, por lo anterior me encuentro en periodo de lactancia exclusiva y para fecha no tengo con quien dejar el bebe mientras asisto a sus instalaciones. De conformidad con lo anterior y en salvaguarda de mi derecho al debido proceso, de defensa y contradicción consagrados en el artículo 29 de la constitución política, respetuosamente le solicito se aplace la diligencia programada para el 20 de junio a la 10:00 AM, para una nueva fecha posterior a cuando termina mi periodo de dieta".

ESTADO DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA.- Mediante certificado de Licencia de Maternidad, expedido por HOSPITAL UNIVERSITARIO MAYOR en bueno (HUM) – MEDERI, de fecha 21 de mayo de 2019, de la E.P.S. COMPENSAR se informa:

- LICENCIA DE MATERNIDA, desde: 20 de mayo de 2019 hasta 22 de septiembre de 2019
- DIAGNOSTICO, O800: Parto único espontaneo, presentación cefálica de vértice.

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 3 4 5 1 ) de fecha ( 3 0 AGO 2019 )**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO  
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019721100000013728 del 3 de mayo de 2019

Resumen:

HOSPITAL UNIVERSITARIO MAYOT (HUM) – MEDERI	CONSECUTIVO No.AM- 10036696	DIAGNOSTICO, O800: Parto único espontaneo,
LICENCIA MATERNIDAD 126 DIAS	20/05/2019	22/09/2019

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, claro es, en ese sentido, que conforme al precitado artículo, de nuestro ordenamiento laboral, el permiso de que trata el mismo, sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 58 y 60 de la misma norma.

En el caso en concreto, JARDIN INFANTIL SABIA DIVERSION., fundamenta la solicitud en los hechos descritos y que el Despacho observa que tienen relación con la(s) siguiente(s) causal(es):

Artículo 62 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, "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.** (Negrilla fuera de texto)

Artículo 62 numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo, "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**". (Negrilla fuera de texto)

Artículo 58 numeral 7 del Código Sustantivo del Trabajo, "7. **Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.** (Negrilla fuera de texto)

Frente a las causales anteriormente enunciadas se observa la manifestación en la solicitud del empleador, los testimonios de las madres de los menores y las compañeras de trabajo con el agravante que del menor que rodó por las escalas ocasionando un trauma nasal, sin brindar la atención adecuada e informar a la madre del menor, descripción de hechos que permite concluir que la trabajadora presenta situaciones de violencia y malos tratamientos contra los alumnos que están bajo su cuidado y que la educadora ha incurrido "en un inadecuado manejo con sus alumnos, según lo manifestado por el solicitante JARDIN INFANTIL SABIA DIVERSION y empleador, en consecuencia, se sugiere que de ser procedente se realice un cambio de funciones donde los niños no sean expuestos y se recomiende una valoración de un profesional en el área de la salud que determine la condición de la docente para ejercer el cargo para el cual fue contratada".

Sobre el tema en particular es importante tener en cuenta lo establecido en la Sentencia T-731 de 2017 de la Honorable Corte Constitucional, sobre el derecho de los niños y las niñas y la responsabilidad de los servidores judiciales para tener en cuenta las condiciones especiales de cada caso en su totalidad, con la finalidad de dar prevalencia a los derechos que asisten a cada una de las partes, con arreglo a los deberes constitucionales y legales de las niñas y niños y a las adolescentes que requieren protección y mayor grado de cuidado a los Operadores Judiciales al momento de adoptar decisiones que puedan afectar de manera definitiva e irremediable a las partes involucradas.



## RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 3 4 5 1 ) de fecha ( 3 0 AGO 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019721100000013728 del 3 de mayo de 2019

En igual sentido la Sentencia en comento realiza un valioso análisis sobre el conjunto de aptitudes requeridas, destrezas y habilidades para desempeñar el oficio de educador, que al tenor reza:

*"Las competencias de un docente de básica primaria comprenden no solo el dominio conceptual de los temas por tratar, sino la capacidad del profesor para establecer una relación entre el conocimiento y el desarrollo del ser individual y social. Se tiene que las calidades ciudadanas que requiere un docente de básica primaria comprenden un concurso de conocimientos, competencias comunicativas, cognitivas, emocionales e integradoras.*

*(...) la Sala pudo constatar que el estado de salud de la profesora no era el adecuado para desarrollar sus funciones como docente, teniendo en cuenta los conceptos médicos emitidos con relación a sus patologías psiquiátricas, dejaban ver que sus condiciones mentales podían generar un riesgo para los infantes que se encontraban bajo su cautele".*

ENTIDADES QUE TIENEN CONOCIMIENTO DE LOS TEMAS EXPUESTOS. Se tiene en cuenta que el empleador informó a la SECRETARIA DE INTEGRACIÓN, mediante Radicado No.795142019, al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR – ICBF, mediante Radicado No.1761450528 y a la PERSONERIA DE BOGOTÁ, quien recomienda, según el empleador solicitar el despido ante el Ministerio de Trabajo, por encontrarse en riesgo el bienestar de menores de edad.

Frente a los demás argumentos presentados por la solicitante, se advierte que no hay elementos de juicio que permitan ampliar o controvertir los hechos presentados, teniendo en cuenta que la trabajadora no se hizo presente en la diligencia administrativa con el fin de escuchar su defensa frente a la solicitud y los hechos que se le endilgan.

#### 7 CONCLUSIONES:

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

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

COMPETENCIA FUNCIONAL DEL DESPACHO.- Mediante certificado de Licencia de Maternidad, expedido por HOSPITAL UNIVERSITARIO MAYOT (HUM) – MÈDERI, de fecha 21 de mayo de 2019, de la E.P.S. COMPENSAR se verifica que la LICENCIA DE MATERNIDA se expidió desde: 20 de mayo de 2019 hasta 22 de septiembre de 2019

En atención al artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo, la autorización para despedir a la trabajadora MARITZA IDALY DIAZ VELASCO, solo comprende el periodo de gestación y los tres (3) meses posteriores al parto, circunstancia de orden legal que limita la actuación de este Despacho para autorizar la terminación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que los tres (3) meses posteriores al parto ya se cumplieron a fecha 20 de agosto de 2019. Aunado a lo anterior es importante advertir, que en el presente trámite es necesario el cumplimiento del DERECHO AL DEBIDO PROCESO en los términos de la Honorable Corte Constitucional, en Sentencia C-034/14, que establece en aparte:

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 3 4 5 1 ) de fecha ( 3 0 AGO 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO  
 SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
 Radicado No. 11EE2019721100000013728 del 3 de mayo de 2019

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

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

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

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

Frente a las facultades y principios del debido proceso como derecho que tiene las partes para ejercer su derecho de defensa y contradicción, no se puede desconocer la facultad que tiene la trabajadora para ejercerlos y aportar y controvertir las pruebas aportadas, circunstancias que hacen obligatorio por parte del despacho otorgar las garantías previas y posteriores que le asisten, por tanto, el hecho de no poder asistir a la diligencia debidamente informadas es otro motivo que hace improcedente continuar con el trámite solicitado.

En la Sentencia C-598 de 2011 (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; SPV. María Victoria Calle Correa), expresó la Corte:

"Se ha entendido, entonces, que en materia de procedimientos la libertad de configuración posee mayor amplitud que en otros ámbitos, pues así lo disponen los artículos 150 constitucional, numeral 1 y 2, en concordancia con los artículos 29, 86, 87, 228 y 229 constitucionales, que lo facilitan para establecer requisitos, tiempos, procedimientos, recursos, etc., de manera que el Legislador puede regular el derecho de acceso a la administración de justicia pero no tornarlo ilusorio, "razón por la que se exige que las restricciones que en virtud de esa potestad legislativa se lleguen a imponer, deben ser proporcionales frente a este derecho fundamental y al principio constitucional consagrado en el artículo 238, según el cual lo sustancial debe primar sobre lo formal".

En ese marco, es posible concluir que (i) el Legislador posee una facultad de configuración de procedimientos administrativos de especial amplitud; (ii) dentro de esa potestad se incluye el diseño de los procedimientos, sus etapas, recursos y términos, entre otros aspectos; (iii) la regulación de esos procedimientos no puede desconocer los mínimos expresamente establecidos en la Constitución (artículo 29 y 228) y la jurisprudencia constitucional; (iv) además de esos mínimos, la regulación legislativa debe respetar los principios superiores de la Constitución, aspecto que (iv) corresponde verificar a este Tribunal, cuando así lo requiera fundadamente un ciudadano, y bajo los lineamientos de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Lo anterior, nos permite una vez más, determinar que el derecho al debido proceso otorgado a la trabajadora no puede hacerse ilusorio, en caso de predicarse su garantía y no estar atento a que sea notificada y citada en los términos del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin que pueda ejercer efectivamente los derechos que le asisten.

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 003451 ) de fecha ( 30 Mayo 2019 )**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGUN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
 Radicado No. 11EE2019721100000013728 del 3 de mayo de 2019

Dentro de los fundamentos normativos de la Sentencia en mención se indicaron dos (2) elementos normativos, a saber:

- El debido proceso judicial se encuentra ligado a la materialización de los derechos, la protección de la Constitución o de la ley;
- La actuación administrativa atañe al adecuado ejercicio de funciones públicas de diversa naturaleza para la satisfacción de los intereses de toda la comunidad.

Por ello, aunque el debido proceso se aplica en toda actuación administrativa o judicial, en el primer escenario ocurre bajo estándares más flexibles para asegurar la eficiencia, eficacia, celeridad y economía por parte de la Administración. Así las cosas, si de una parte la disposición acusada restringe los derechos de defensa y contradicción en materia probatoria, en una etapa específica de la actuación administrativa; desde la otra orilla del conflicto, el principio democrático, la potestad de configuración legislativa y los principios de la función pública, sugieren la validez de la regulación demandada. Este tipo de conflictos, de conformidad con la jurisprudencia constitucional deben resolverse mediante el análisis de razonabilidad y proporcionalidad de la medida.

Es de resaltar que, de existir un conflicto, en ocasión de la relación laboral, sin que la trabajadora se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, este Despacho pierde la competencia otorgada y se constituye en declaración de derechos y la resolución de una controversia, que es competencia única y exclusiva del juez natural de la causa.

**COMPETENCIA FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.-** El art. 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la Ley 584 de 2000 art. 20, determina sobre los Funcionarios del Ministerio del Trabajo: "Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces..."

Sobre la competencia del Ministerio del Trabajo, inicialmente, resulta pertinente indicarle, respetuosamente, que este Ministerio no es competente para declarar derechos ni dirimir las diversas controversias que se presentan en las relaciones de los particulares, pues tales declaraciones resultan ser de competencia exclusiva de la Rama Judicial del poder público a través del Juez natural, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), el cual consagra: (...) Dichos funcionarios – del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores." (Subrayas y negrillas fuera de texto)

Además de lo expuesto anteriormente y atendiendo la solicitud suscrita por el Representante Legal de JARDIN INFANTIL SABIA DIVERSION, se atenderá el archivo teniendo en cuenta que el tiempo transcurrido ha superado lo prescrito en la normatividad arriba señalada, por lo tanto, no es posible continuar con el presente asignación debido a que desapareció la condición que determina su objeto<sup>12</sup> y al desaparecer ésta, la autoridad del trabajo pierde la competencia para conocer y pronunciarse sobre el particular, es decir: que la mujer (trabajadora) no se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto a la fecha en la que se profiere el presente acto administrativo, por consiguiente se ordena el archivo la presente solicitud, por encontrar el hecho superado. En reiterada Jurisprudencia la Honorable Corte Constitucional en

<sup>12</sup> Corte Constitucional en Sentencia T-358 de 2014, se ha pronunciado en el mismo sentido, a saber:

"Entonces, cuando cesa la amenaza a los derechos fundamentales de quien invoca su protección, ya sea porque la situación que propiciaba dicha amenaza desapareció o fue superada, esta Corporación ha considerado que la acción de tutela pierde su razón de ser como mecanismo de protección judicial, en la medida en que cualquier decisión que el juez de tutela pueda adoptar frente al caso concreto carecerá de fundamento fáctico. En este sentir, el juez de tutela queda imposibilitado para emitir orden alguna de protección del derecho fundamental invocado, de suerte que la Corte ha entendido que una decisión judicial bajo estas condiciones resulta inocua y contraria al objetivo constitucionalmente previsto para la acción de tutela.

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 3 4 5 1 ) de fecha ( 3 0 AGO 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO  
 SEGUN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
 Radicado No. 11EE2019721100000013728 del 3 de mayo de 2019

Sentencia Unificada 225 de 2013, fija una línea jurisprudencial sobre la carencia actual de objeto por hecho superado,

"La naturaleza de la acción de tutela estriba en garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales. Entonces, cuando cesa la amenaza a los derechos fundamentales de quien invoca su protección, ya sea porque la situación que propiciaba dicha amenaza **desaparece o fue superada**, esta Corporación ha considerado que la acción de tutela pierde su razón de ser como mecanismo de protección judicial, en la medida en que **cualquier decisión que el juez de tutela pueda adoptar frente al caso concreto carecerá de fundamento fáctico. En este sentir, el juez de tutela queda imposibilitado para emitir orden alguna de protección del derecho fundamental invocado**, de suerte que la Corte ha entendido que una decisión judicial bajo estas condiciones resulta inocua y contraria al objetivo constitucionalmente previsto para la acción de tutela".

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: ORDENAR** el archivo de la solicitud identificada con Radicado No. 11EE2019721100000013728 del 5/3/2019 impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) **JARDIN INFANTIL SABIA DIVERSION**, identificado con NIT. 79637511-9 con domicilio en la CARRERA 71 A No 99A-27 en Bogotá, contra la señora **MARITZA IDALY DIAZ VELASCO**, identificada con C.C. No. 53103891 de Bogotá y domiciliada en la CALLE 14 B SUR No 28-29 La Fragua, de Bogotá, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

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

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

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

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

Proyecto: Leticia M.  
 Aprobado: Leticia M.