



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 3 9 2 9 ) de fecha ( 3 0 SEP 2019 )

La suscrita Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá D. C., en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el numeral 30, artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014<sup>1</sup>, la Ley 1468 de 2011<sup>2</sup>, la Ley 1437 de 2011 y demás normas que le adicionen o modifiquen, y en consideración a los siguientes presupuestos:

**1. ANTECEDENTES**

Que mediante radicado No.11EE2019721100000016093 de fecha 5/21/2019, el(la)(los) señor(a)(es) **CAROLINA CURREA VARGAS C.C. No.52,454,619** en calidad de Representante Legal de la sociedad **IME INGENIERIA & MONTAJES ELECTRICOS SAS** identificada con NIT. **900272652-3**, solicita autorización para despedir a la trabajadora **DIANA MARCELA ROJAS BERNATE**, identificada con CC No.1.012.365.529, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud, razón por lo cual el Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y tramites mediante Auto No. 2356 del 6/4/2019, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo y Seguridad Social, para **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

**2. ACTUACION PROCESAL**

- 2.1 La suscrita Inspectora mediante Auto de Trámite de fecha 10 de junio de 2019
- 2.2 avoca conocimiento del Radicado No.11EE2019721100000016093 de fecha 5/21/2019 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 No.47-48)
- 2.3 Acto seguido, se emitió comunicación Radicado No.08SE2019721100000005870 de fecha 17 de junio 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 dar trámite a la solicitud

<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, 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 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. 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.

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. No.11EE2019721100000016093 de fecha 21 de mayo de 2019

- de ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA<sup>4</sup>, motivo por el cual se le requirió para que aportara a la autoridad de trabajo elementos probatorios, que contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo. (Visto a folio No.49)
- 2.4 Mediante comunicación presentada en la ventanilla de correspondencia de la D.T. Bogotá el día 19 de junio de 2019 y radicada en el sistema de correspondencia bajo el No.11EE2019721100000021531 del 8 de julio de 2019, presentó respuesta IME INGENIERIA & MONTAJES ELECTRICOS SAS al requerimiento de solicitud de documentación, en diez y seis (16) folios útiles. (Visto a folios No.54 a 68)
- 2.5 Mediante comunicación con Radicado No.08SE2019721100000005886 del 18 de junio de 2019 se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora a la dirección: Calle 56 A Sur No.27-75 Bloque 10 Apto. 336 Conjunto Residencial Ontario - Tunal, en Bogotá D.C. aportada por IME INGENIERIA & MONTAJES ELECTRICOS SAS, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 10 de julio de 2019 a las 10:00 A.M., e igualmente se informó que en atención al derecho de defensa y contradicción podrá pedir y aportar los documentos que considere pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba. (Visto a folio No.50)
- 2.6 Llegada la fecha y hora de la citación del día 10 de julio de 2019 a las 10:00 A.M., la trabajadora DIANA MARCELA ROJAS BERNATE, asistió para adelantar la diligencia administrativa. (Visto a folios No.51-52)

### **3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD**

3.1 Fundamentos de hecho de la solicitud, los cuales se exponen de forma sucinta a continuación:

- 3.1.1 Entre IME INGENIERIA & MONTAJES ELECTRICOS SAS y DIANA MARCELA ROJAS BERNATE, existe un contrato de trabajo por obra o labor, desde el 4 de julio de 2017. (No aporta documentos escrito)
- 3.1.2 Desde el 16 de enero la trabajadora Diana Marcela Rojas no se ha presentado a trabajar a la empresa.
- 3.1.3 Todos los días nos comunicamos con ella para que nos informarán el porqué de su inasistencia.
- 3.1.4 Ella manifestaba que se sentía muy mal y que no podía trabajar, le solicitábamos que enviara las incapacidades y el envío muy pocas que no justificaban la totalidad de sus inasistencias.
- 3.1.5 El quince de febrero se cito a la empresa para que entregara las incapacidades y sólo soportó los días 28, 29, 30 y 31 de enero y 4, 5, 11 y 12 de febrero.
- 3.1.6 Para todos los demás días faltantes entre el 16 de enero al 15 de Febrero no presentó soporte que justificara las inasistencias.
- 3.1.7 Ella se comprometió a ir a trabajar el 18 febrero pero no lo hizo.
- 3.1.8 Se cito a descargos para el 29 de marzo por las inconsistencias ya que solo por el mes de marzo, habíamos recibido la incapacidad de 1 y 2 de marzo y telefónicamente había dicho que no tenía más y ese día llegó con incapacidades por todo el mes de marzo.
- 3.1.9 Cada incapacidad entre 1 y 2 días indicó que había solicitado a la EPS una pre licencia y estaba en espera que le respondieran, después de escucharla, se sancionó por cinco días por sus inasistencias injustificadas anteriores al mes de marzo.
- 3.1.10 Como las incapacidades eran entre uno o dos días, y considerando que eran continuas cubriendo todo el mes de marzo bajo el mismo diagnóstico, se presentaron a la EPS para solicitar el reconocimiento de pago de la incapacidad.
- 3.1.11 El nueve de abril radica una carta a FAMISANAR solicitando la verificación y validez de estas incapacidades, de la cual no obtuvimos respuesta.

<sup>4</sup> 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. No.11EE2019721100000016093 de fecha 21 de mayo de 2019

- 3.1.12 El 23 de abril volvimos a radicar la solicitud de verificación y validez de dichas incapacidades con copia de cada una. Sin embargo el 26 de abril asistimos personalmente a las oficinas de la EPS donde nos indicaron que debíamos radicar las incapacidades originales. Procedimos a erradicar las ese mismo día de inmediatamente fueron negadas por que el formato no era válido.
- 3.1.13 Nos comunicamos con la trabajadora telefónicamente informándole la negativa de las incapacidades por cual era necesario enviar historia clínica, diligencia que debía ser la trabajadora personalmente.
- 3.1.14 El 29 de abril boca vimos a citar a la trabajadora a descargos por sus inasistencias injustificadas ya que para el mes de abril sólo habíamos recibido tres incapacidades de dos días y ese día no se entregó todas las del mes de abril faltante.
- 3.1.15 De la historia clínica nos comentó que ya la habían solicitado, pero como eran muchas incapacidades se demoraba, que para el tres o seis de mayo se la entregaban.
- 3.1.16 Le solicitamos copia de la queja que había puesto anteriormente y quedó en enviar.
- 3.1.17 Posteriormente no nos volvimos a comunicar con la trabajadora y nos indicó que la EPS ya no le iban a dar la historia clínica, porque le darían una pre licencia de maternidad y que no encontraba la copia de la carta que había radicado a FAMISANAR donde se quejaba.
- 3.1.18 El 16 de mayo la trabajadora no se envió las incapacidades de mayo.
- 3.1.19 El 17 de Mayo la EPS no respondió que evidencian un presunto fraude (inconsistencias) en las incapacidades de la Sra. Diana Marcela Rojas Bernate ya que no registra atenciones médicas mi emisión de incapacidades en la IPS CAFAM y en las incapacidades se evidencian adulteraciones, por lo tanto, carecen de validez.
- 3.1.20 Ese mismo día hablamos radicado un derecho de petición a la EPS donde solicitamos pronta respuesta a las incapacidades solicitadas para confirmar la veracidad y solicitamos la misma revisión para las incapacidades y abril y de mayo ya que no hay soportes de historia clínica, no hay solicitud o queja por parte de ella ante la EPS y en los documentos e demuestran alteraciones.
- 3.1.21 Con estos hechos, la trabajadora no ha laborado desde el 16 de enero y a partir del 1 de marzo ha justificado sus ausencias con documentos que evidencian un presunto fraude (inconsistencias) ante la empresa y ante la EPS.

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

*Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*A). Por parte del empleador:*

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

3.3 **LA CAUSA PETENDI<sup>5</sup>**, La causa que pretende el empleador, es que por los hechos descritos en el escrito de solicitud y que fueron esbozadas anteriormente, el Ministerio del Trabajo a través del el Inspector de Trabajo asignado se pronuncie respecto a la siguiente solicitud:

<sup>5</sup> Enciclopedia Jurídica. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/> Causa petendi, Causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos de hecho previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el petitum del proceso. Con esta expresión, que literalmente significa causa de pedir, se alude al título o fundamento de la pretensión procesal que se formula en la demanda y que constituye uno de los elementos básicos de la reclamación judicial que formula el demandante. Este debe describir al tribunal el conjunto de hechos que, enlazados entre sí, forman la unidad fáctica sobre la que se apoya la reclamación del actor. Al acudir al órgano jurisdiccional, el reclamante tiene que proporcionar hechos para que el tribunal le reconozca derechos; como se ha dicho desde antiguo, da mihi factum, dabo tibi ius (dame hecho, y te daré derecho), como expresión de la esencia de la actividad jurisdiccional. La causa de pedir o reclamar 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.



RESOLUCIÓN NUMERO **03929** ) de fecha (**30 SEP 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. No.11EE201972110000016093 de fecha 21 de mayo de 2019

"solicitamos la autorización para despedir a DIANA MARCELA ROJAS BERNATE con CC No.1.012.365.529, con justa causa, de acuerdo a la siguiente causal estipulada en el artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo: *"El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido"*.

#### 4. COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

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

<sup>7</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 (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 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. 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 32 del Código Contencioso Administrativo, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal. Los procedimientos especiales regulados por la ley se atenderán conforme a la misma. Si en la ley especial no se consagra el derecho de turno, se aplicará lo dispuesto en la presente ley. En todas las entidades, dependencias y despachos públicos, debe llevarse un registro de presentación de documentos, en los cuales se dejará constancia de todos los escritos, peticiones y recursos que se presenten por los usuarios, de tal manera que estos puedan verificar el estricto respeto al derecho de turno, dentro de los criterios señalados en el reglamento mencionado en el inciso anterior, el cual será público, lo mismo que el registro de los asuntos radicados en la entidad u organismo. Tanto el reglamento como el registro se mantendrán a disposición de los usuarios en la oficina o mecanismo de atención al usuario. Cuando se trate de pagos que deba atender la Administración Pública, los mismos estarán sujetos a la normatividad presupuestal.

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. No.11EE2019721100000016093 de fecha 21 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".

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

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

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

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

Ahora bien, de conformidad a las norma 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 32 al 45.

**CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.** La mujer trabajadora en Estado de Embarazo goza por mandato Constitucional y Legal de una Estabilidad Laboral Reforzada, que le impide ser despedida sin autorización del Inspector de Trabajo, tal como lo determina el art. 240 C.S.T., que al tenor reza:

*"...1. Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector de trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.*

*2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causales que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63..."*

De igual forma añade el citado artículo:

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

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

**6. CONSIDERACIONES:**

IME INGENIERIA & MONTAJES ELECTRICOS SAS, 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

X

RESOLUCIÓN NUMERO ( 003929 ) de fecha ( 30 SEP 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. No.11EE2019721100000016093 de fecha 21 de mayo de 2019

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.

**INFORMACIÓN ESTADO DE EMBARAZO.-** Se observa en fotocopia periodo de licencia de maternidad, a saber:

- CERTIFICADO PARA LA EXPEDICIÓN DE LICENCIA DE MATERNIDAD de la EPS FAMISANAR, de fecha de expedición 19 de junio de 2019, de la IPS CAFAM, indicando:

FECHA DE PARTO	FECHA INICIO LICENCIA	PARTO A TERMINO	NOMBRE MEDICO Y SELLO
18 JUNIO 2019	5 JUNIO 2019	SI CON 40.2 SEMANAS DE GESTACIÓN	NO LEGIBLE

- De igual forma, la trabajadora en diligencia administrativa realizada en Bogotá D. C., el día diez (10) del mes de julio del año dos mil diez y nueve (2019), siendo las diez de la mañana (10:00 A.M.), manifiesta: "PREGUNTADO: Informe al Despacho, la fecha del parto y el periodo de licencia de maternidad. CONTESTADO: La fecha del parto fue el 18 de junio de 2019 y el periodo de la Licencia de Maternidad inicia el 5 de junio de 2019, sin que se establezca la fecha de finalización de la Licencia de Maternidad, según CERTIFICADO PARA LA EXPEDICIÓN DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD otorgado por EPS CAFAM el día 19 de junio de 2019 .".

**DILIGENCIA ADMINISTRATIVA,** la(s) diligencia(s) administrativa(s) de carácter laboral, se realizar el día 10 de julio de 2019 a las 10:00 A.M., con la asistencia de la trabajadora DIANA MARCELA ROJAS BERNATE. Quien sobre los hechos de la solicitud manifestó:

"PREGUNTADO: Respecto a los hechos presentados por su empleador para solicitar la autorización de despido, es importante que se pronuncie al respecto, en el orden presentado. CONTESTADO: Frente a los hechos presentados por mi empleador manifiesto, sobre el PRIMER HECHO, es verdad, que desde el 16 de enero de 2019 la trabajadora no se ha presentado a laborar. Durante el mes de enero y febrero de 2019 presente todas mis incapacidades. SEGUNDO HECHO, es verdad, en vista que en la EPS FAMISANAR CAFAM no me expedían las incapacidades en el momento que asistía a urgencias, yo falsifique las incapacidades. TERCER HECHO, es cierto en el momento que asistía a urgencias, yo falsifique las incapacidades. CUARTO HECHO, es verdad, que IME INGENIERIA & MONTAJES ELECTRICOS SAS, me cito a descargos en tres (3) ocasiones. QUINTO HECHO, es verdad, IME INGENIERIA & MONTAJES ELECTRICOS SAS me solicitaron la Historia Clínica del mes de marzo y abril de 2019 para poder radicar las incapacidades".

**DOCUMENTOS APORTADOS,** es de resaltar que IME INGENIERIA & MONTAJES ELECTRICOS SAS, aportó los documentos requeridos en su oportunidad, el día 19 de junio de 2019, con Radicado de correspondencia No.11EE2019721100000021531 de fecha 8 de julio de 2019, en 16 folios. (Visto a folios 54 al 68)

**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.

En el caso en concreto, IME INGENIERIA & MONTAJES ELECTRICOS SAS por medio de su Representante Legal, CAROLINA CURREA VARGAS C.C. No.52,454,619, fundamenta la solicitud en el numeral 1, literal A y el artículo 62, del Código Sustantivo del Trabajo.

77

RESOLUCIÓN NUMERO (03929) de fecha (30 SEP 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. No.11EE2019721100000016093 de fecha 21 de mayo de 2019

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

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.

En conclusión, la trabajadora DIANA MARCELA ROJAS BERNATE incurrió en la justa causa contemplada en la norma anteriormente citada, y como consecuencia de ello:

- No cumplió la trabajadora con la obligación especial establecida en el artículo 58 del C.S.T., numeral 1: "Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido."
- Realizar conductas que son prohibidas a los trabajadores como la determinada en el artículo 60 numeral 4 del C.S.T., "Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del [empleador], excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo",
- En concordancia con el artículo 62 numeral 6 de la misma normativa laboral que al tenor reza: "Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos".

Se observan como evidencias las siguientes:

1. Comunicación No. S-705153/707694 de fecha 17 de mayo de 2019, suscrita por el Dr. FREDY ALEXANDER CAICEDO SIERRA, Director de Operaciones Comerciales EPS Famisanar, informa al empleador: *"como resultado de las validaciones internas realizadas por Famisanar EPS; se pudo evidenciar que existe presunto fraude (inconsistencias en las incapacidades de la señora DIANA MARCELA ROJAS BERNATE CC 1.012.365.529"*

FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DÍAS
28/03/2019	29/03/2019	2
26/03/2019	27/03/2019	2
22/03/2019	23/03/2019	2
20/03/2019	21/03/2019	2
18/03/2019	19/03/2019	2
15/03/2019	16/03/2019	2
13/03/2019	14/03/2019	2
11/03/2019	12/03/2019	2
07/03/2019	08/03/2019	2
06/03/2019	07/03/2019	2
04/03/2019	05/03/2019	2
01/03/2019	02/03/2019	2

X

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. No.11EE201972110000016093 de fecha 21 de mayo de 2019

- 1.1 Inconsistencias identificadas son las siguientes: "No registra atenciones médicas ni emisión de incapacidades en IPS CAFAM" y "Se evidencias adulteraciones, por lo tanto, carecen de validez".
2. Comunicación No. S-709931 de fecha 14 de junio de 2019, suscrita por el Dr. FREDY ALEXANDER CAICEDO SIERRA, Director de Operaciones Comerciales EPS Famisanar, informa al empleador: "como resultado de las validaciones internas realizadas por Famisanar EPS; se pudo evidenciar que existe presunto fraude (inconsistencias en las incapacidades de la señora DIANA MARCELA ROJAS BERNATE CC 1.012.365.529"

FECHA INICIO	FECHA FINAL	DIAS
08/04/2019	09/04/2019	2
12/04/2019	13/04/2019	2
15/04/2019	16/04/2019	2
24/04/2019	25/04/2019	2
26/04/2019	27/04/2019	2

- 2.1 Inconsistencias identificadas son las siguientes: "No registra atenciones médicas ni emisión de incapacidades en IPS CAFAM" y "Se evidencias adulteraciones, por lo tanto carecen de validez".
3. Comunicación No. S-715463 de fecha 11 de junio de 2019, suscrita por el Dr. FREDY ALEXANDER CAICEDO SIERRA, Director de Operaciones Comerciales EPS Famisanar, informa al empleador: "como resultado de las validaciones internas realizadas por Famisanar EPS; se pudo evidenciar que existe presunto fraude (inconsistencias en las incapacidades de la señora DIANA MARCELA ROJAS BERNATE CC 1.012.365.529"

FECHA INICIO	FECHA FINAL	DIAS
02/05/2019	03/05/2019	2
06/05/2019	07/05/2019	2
13/05/2019	14/05/2019	2
15/05/2019	16/05/2019	2
10/04/2019	11/04/2019	2
17/04/2019	18/04/2019	2
22/04/2019	23/04/2019	2
29/04/2019	30/04/2019	2

- 3.1 Inconsistencias identificadas son las siguientes: "No registra atenciones médicas ni emisión de incapacidades en IPS CAFAM" y "Se evidencias adulteraciones, por lo tanto carecen de validez".

Confirma, el argumento presentado por el empleador, de haber sufrido engaño por parte de la trabajadora, la manifestación realizada el día 10 de julio de 2019 a las 10:00 A.M., en diligencia administrativa: "SEGUNDO HECHO, es verdad, en vista que en la EPS FAMISANAR CAFAM no me



RESOLUCIÓN NUMERO (0 0 3 9 2 9 ) de fecha ( 3 0 SEP 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. No.11EE2019721100000016093 de fecha 21 de mayo de 2019

*expedían las incapacidades en el momento que asistía a urgencias, yo falsifique las incapacidades" y "TERCER HECHO, es cierto en el momento que asistía a urgencias, yo falsifique las incapacidades".*

Concluyendo el trámite asignado, la inspectora de conocimiento verifica que en el plenario de la solicitud reposa prueba que sin lugar a dudas demuestra que la justa causa argumentada por el empleador para dar por terminado el contrato suscrito con la trabajadora no obedece al estado de embarazo de la trabajadora o periodo de lactancia. Por lo anterior y de acuerdo a las pruebas aportadas y recaudadas se ve claramente que la trabajadora DIANA MARCELA ROJAS BERNATE, incurrió en la causal descrita en el literal A de los numerales 1 y 6 del artículo 62, el artículo 60 numeral 4 y artículo 58 del numeral 1: del Código Sustantivo del Trabajo.

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** la solicitud de impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) CAROLINA CURREA VARGAS C.C. No.52,454,619 en calidad de Representante Legal de la sociedad **IME INGENIERIA & MONTAJES ELECTRICOS SAS** identificada con NIT. 900272652-3, y con domicilio en la Avenida Calle 26 No.86-85 en Bogotá y correo electrónico No. 16093financiero@imeingenieria.com.co / coordinadorgh@imeingenieria.com.co contra la señora **DIANA MARCELA ROJAS BERNATE** CC 1.012.365.529, con domicilio en la Calle 56 A Sur No.27-75 Bloque 10 Apto. 336 Conjunto Residencial Ontario - Tunal, en Bogotá D.C. 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 Cundinamarca 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*  
**LETICIA MARSIGLIA ORTIZ**

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

Proyectó: Leticia M.  
Aprobó: Leticia M.

James A. ...

1