



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 003930 ) de fecha ( 30 SEP 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 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>, y demás normas que le adicionen o modifiquen, y en consideración a los siguientes presupuestos:

**1. ANTECEDENTES**

Que mediante radicado No.11EE2019721100000022796-A del 7/17/2019, el(la)(los) señor(a)(es) el señor JOSE PAUL BENAVIDES BENAVIDES, quien actua en calidad de Liquidador Suplente de la sociedad, **AREAS COLOMBIA S.A.S.** identificado con NIT. 901055116-0, requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora **ESNEDA GUTIERREZ BARBOSA**, identificada con CC No.52956435, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo, razón por la cual el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y tramites mediante Auto No.3792 del 7/31/2019, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

**2. ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA**

- 2.1 La suscrita Inspectora mediante Auto de trámite de fecha 31 de julio de 2019, avocó conocimiento y continuó con el mencionado trámite, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley 1437 de 2011 y demás normas que lo modifican o adicionan.
- 2.2 Mediante al correo electrónico informado para realizar notificaciones: benavidesbenavides@yahoo.es, se comunica al solicitante que una vez revisada 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 el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

Artículo 2º I. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

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

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (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 I 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:

RESOLUCIÓN NUMERO ( 003930 ) de fecha ( 30 SEP 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**  
*Radicado No. No.11EE2019721100000022796-A del 17 de julio de 2019*

y verificados los documentos aportados, observó el Despacho<sup>3</sup> que no son suficientes para dar trámite a la asignación 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.

2.3 Mediante correo electrónico de fecha 5 de agosto de 2019 siendo las 16:36 P.M., se solicitó al señor Liquidador, la siguiente documentación relacionada con el trámite solicitado:

- ▣ Desprendibles de pago de salarios de los últimos tres (3) meses.
- ▣ Si existe convenio y/o acuerdo previo a la presente solicitud, acreditar en debida forma el acuerdo.
- ▣ Adjuntar documento que acredite el estado de gestación o periodo de licencia de maternidad

2.4 De igual forma, se informó al señor Liquidador al correo electrónico informado para realizar notificaciones: *benavidesbenavides@yahoo.es*, la citación para ser comunicada a la trabajadora *ESNEDA GUTIERREZ BARBOSA*, a la dirección Transversal 70 D Bis No.68 Sur- 75, en Bogotá, con el fin de adelantar diligencia administrativa de carácter laboral, la cual quedó programada para el día 20 de agosto de 2019 a las 10:00 A.M., e igualmente se informó que en atención al derecho de defensa y contradicción podrá(n) pedir y aportar los documentos que considere pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba.

2.5 Llegada la fecha y hora de la citación se hizo presente la señora *ESNEDA GUTIERREZ BARBOSA* para adelantar las diligencia administrativa el día 20 de agosto de 2019 a las 10:00 A.M.

### 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 **RELACIÓN LABORAL.**- Entre **AREAS COLOMBIA S.A.S. y ESNEDA GUTIERREZ BARBOSA**, identificada con CC No.52956435 de Bogotá, existe una relación laboral mediante contrato a término indefinido, con fecha de inicio del 20 de noviembre de 2017. (Visto a folios 9 al 15)

3.1.2 **DECRETO APERTURA PROCESO DE LIQUIDACIÓN.**- Sin información al respecto en Certificado de Existencia y Representación Legal, de fecha 15 de junio de 2019. Sin embargo, se atenderá lo preceptuado en el artículo 31 de la Ley 1429 de 2010 y la Circular Unica de la Superintendencia de Industria y Comercio, que establece que las personas jurídicas en estado de liquidación no tienen que a renovar la matrícula y/o inscripción desde la fecha en que se inició el proceso de liquidación, caso en el cual se encuentra **AREAS COLOMBIA S.A.S.**, NIT.901055116-0

3.1.3 **DESIGNACIÓN DE LIQUIDADOR.**- Mediante Acta No.8 de asamblea de accionistas de fecha 9 de julio de 2019 inscrita el 10 de julio de 2019 bajo el No.02485037 del Libro IX se designa a él Señor **JOSE PAUL BENAVIDES BENAVIDES**, quien actua en calidad de Liquidador Suplente.

3.1.4 **AVISO DE INICIO DEL PROCESO DE LIQUIDACIÓN JUDICIAL.**- Sin información al respecto en Certificado de Existencia y Representación Legal, de fecha 15 de junio de 2019. Sin embargo, se atenderá lo preceptuado en el artículo 31 de la Ley 1429 de 2010 y la Circular Unica de la Superintendencia de Industria y Comercio, que establece que las personas jurídicas en estado de liquidación no tienen que a renovar la matrícula y/o inscripción desde la fecha en que se inició el proceso de liquidación, caso en el cual se encuentra **AREAS COLOMBIA S.A.S.**, NIT.901055116-0

<sup>3</sup> 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.

<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 CONTRATO A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. No.11EE201972110000022796-A del 17 de julio de 2019

3.1.5 SOLICITUD EN CONCRETO.- El señor Liquidador solicita autorización del Ministerio del Trabajo para terminación del vínculo contractual con la siguiente trabajadora:

3.1.5.1 ESNEDA GUTIERREZ BARBOSA, identificada con CC No.52956435, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo y que termina la licencia de maternidad el 3 de diciembre de 2019;

3.1.6 Concluye el Sr. Liquidador de la sociedad: "Todos los pagos laborales, indemnizaciones y demás pagos a que haya lugar serán pagados por el empleador".

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

3.2.1 Numerales 1 y 3 del artículo 67 de la ley 50/90

3.3 LA CAUSA PETENDI<sup>5</sup>, La causa que pretende el empleador, es que por las razones expuestas, el Ministerio del Trabajo por medio del Inspector de Trabajo asignado realicen los siguientes pronunciamientos:

"Autorización para terminación de contrato de trabajadora en estado de embarazo por clausura de labores en forma definitiva"

La anterior solicitud la realiza el Sr. Liquidador de la sociedad, debido a:

- a) La situación económica de la compañía que arrastra pérdidas acumuladas al 31 de diciembre de 2019 de más de 14 mil millones de pesos.
- b) Los costos tan grandes de arrendamiento en el Aeropuerto El Dorado de Bogotá D.C. Donde se desarrollan toda las actividades de la compañía que hacen inviable cualquier propuesta y posibilidad de negocio, lo que conlleva a un cierre inmediato de la compañía

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

<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 petitorio 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.

<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 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

RESOLUCIÓN NUMERO ( 003930 ) de fecha ( 30 SEP 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**  
 Radicado No. No.11EE201972110000022796-A del 17 de julio 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 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 (...)"

### 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.

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 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>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 CONTRATO A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**  
Radicado No. No.11EE2019721100000022796-A del 17 de julio de 2019

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 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)*

Ahora al respecto, la **Sentencia Unificada 070 de 2013**, de la Honorable Corte Constitucional, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, cita las reglas sobre el alcance de la protección reforzada en la maternidad, sin atender la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato:

*"Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N)." (Subraya fuera de texto).*

De tal forma que la citada Sentencia Unificada, describe la hipótesis fáctica de la alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante contrato a término indefinido, a saber:

*"MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO - Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del 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".*

Para resolver, el Despacho hace las siguientes:

**6. CONSIDERACIONES**

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.*

↙

RESOLUCIÓN NUMERO ( 0 0 3 9 3 0 ) de fecha ( 3 0 SEP 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**  
**Radicado No. No.11EE2019721100000022796-A del 17 de julio de 2019**

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".

**INFORMACIÓN ESTADO DE EMBARAZO.-** Se evidencia prueba útil que determina el estado de embarazo de la trabajadora o el periodo de gestación o licencia de maternidad, a saber:

- LA SOCIEDAD DE CIRUGÍA DE BOGOTÁ – HOSPITAL SAN JOSÉ, mediante INCAPACIDAD No.295862 de fecha 31/07/2019 expide INCAPACIDAD EXTRAHOSPITALARIA por 126 días, la cual finaliza el 3 de diciembre de 2019.
- De igual forma, la trabajadora en diligencia administrativa realizada en Bogotá D. C., el día veinte (20) del mes de agosto del año dos mil diez y nueve (2019), siendo las diez y cuarenta y cinco de la mañana (10:45 A.M.), manifiesta: "CONTESTADO: Ahora yo me encuentro en Licencia de Maternidad, y la fecha del parto fue el día 31 de julio de 2019. La licencia de maternidad se expidió por 126 días, los cuales iniciaron el día 31 de julio de 2019 y termina el 3 de diciembre de 2019". -----

**DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, AREAS COLOMBIA S.A.S.**, en calidad de empleador, aportó la dirección de notificaciones y/o domicilio de la trabajadora ESNEDA GUTIERREZ BARBOSA, a quien en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se corrió el traslado respectivo a la dirección de domicilio: Transversal 70 D Bis No.68 Sur- 75, en Bogotá. Se informó la citación a diligencia administrativa, para el día 20 de agosto de 2019 a las 10:00 A.M., comunicando 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 el día 20 de agosto de 2019 a las 10:00 A.M., con la asistencia de la trabajadora ESNEDA GUTIERREZ BARBOSA, 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**, sobre la terminación de forma definitiva de la compañía manifiesto que en mi conocimiento como empleada se encuentra el cierre definitivo de la compañía. **SEGUNDO HECHO**, sobre las razones presentadas por el señor Liquidador para la clausura o cierre de la empresa, no tengo yo conocimiento de las cifras exactas". (Subraya fuera de texto) -----

**DOCUMENTOS APORTADOS**, es de resaltar que AREAS COLOMBIA S.A.S. por medio del Sr. JOSE PAUL BENAVIDES BENAVIDES, quien actúa en calidad de Liquidador Suplente, atendió el requerimiento del Despacho, a través del correo electrónico Institucional el día 5 de agosto de 2019, los cuales fueron radicados también por ventanilla mediante Radicado No.11EE201972110000000 de fecha 8 de agosto de 2019, en 10 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.

Los hechos anteriormente enunciados no son constitutivos de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la trabajadora ESNEDA GUTIERREZ BARBOSA, de las determinadas en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, en concordancia con los artículos

RESOLUCIÓN NUMERO ( 0 0 3 9 3 0 ) de fecha ( 3 0 SEP 2019 ) HOJA No. 7

**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**  
 Radicado No. No.11EE2019721100000022796-A del 17 de julio de 2019

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.

Es de resaltar que AREAS COLOMBIA S.A.S., aportó el Certificado de Constitución y Representación Legal, en la cual se encuentra inscrita la Liquidación de la Sociedad. Al entrar la empresa en un proceso de liquidación, queda limitada para realizar operaciones comerciales conforme lo establece el artículo 222 del Código de Comercio:

*"Disuelta la sociedad se procederá de inmediato a su liquidación. En consecuencia, no podrá iniciar nuevas operaciones en desarrollo de su objeto y conservará su capacidad jurídica únicamente para los actos necesarios a la inmediata liquidación. Cualquier operación o acto ajeno a este fin, salvo los autorizados expresamente por la Ley, hará responsables frente a la sociedad, a los asociados y a terceros, en forma ilimitada y solidaria, al liquidador, y al revisor fiscal que no se hubiere opuesto..."*

En el caso en concreto, AREAS COLOMBIA S.A.S., fundamenta la solicitud por encontrarse en trámite de LIQUIDACIÓN, circunstancia que se encuentra en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1 del literal e), en el cual se establece que el contrato de trabajo termina por:

*" e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;"*

Y adiciona el citado artículo:

*"el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho.*

## 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)*

Lo anterior nos permite concluir, que al ser declarada disuelta y en estado de liquidación AREAS COLOMBIA S.A.S., está circunstancia, no está considerada como una justa causa en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo, sin embargo se puede considerar una causa objetiva por parte de la Inspección de conocimiento, en concordancia con lo preceptuado en la Sentencia Unificada 070 de 2013, aparte del tema que se transcribe a continuación:

*"(...) 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.*

Claro es, en este sentido, que **no subsisten las causas objetivas** que dieron origen al contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito con la trabajadora ESNEIDA GUTIERREZ BARBOSA, y el empleador, AREAS COLOMBIA S.A.S., en atención a la "liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento", debido a la situación económica de la compañía que

RESOLUCIÓN NUMERO ( 003930 ) de fecha (30 SEP 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**  
Radicado No. No.11EE201972110000022796-A del 17 de julio de 2019

arrastra pérdidas acumuladas al 31 de diciembre de 2019 de más de 14 mil millones de pesos y los costos tan grandes de arrendamiento en el Aeropuerto El Dorado de Bogotá D.C., donde se desarrollan todas las actividades de la compañía que hacen inviable cualquier propuesta y posibilidad de negocio, lo que conlleva a un cierre inmediato de la Compañía, en consecuencia, y como lo establece la Honorable Corte Constitucional en sentencia citada, anteriormente **el empleador podrá dar por terminado el contrato** al vencimiento del plazo y deberá **pagar las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad**, sin perjuicio de las demás acreencias laborales a que haya lugar, al ser declarada disuelta y en estado de liquidación: AREAS COLOMBIA S.A.S..

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** la solicitud impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) JOSE PAUL BENAVIDES BENAVIDES, quien actúa en calidad de Liquidador Suplente, de la sociedad AREAS COLOMBIA S.A.S., identificado con NIT. No. 901055116-0, en calidad de empleador, con domicilio en la CALLE 106 A No.17A-66 Casa Macondo en Bogotá D.C., y correo electrónico: benavidesbenavides@yahoo.es contra la trabajadora señora **ESNEDA GUTIERREZ BARBOSA** identificada con CC No. 52956435 expedida en Bogotá D.C. y con domicilio en la Transversal 70 D Bis No.68 Sur- 75, en Bogotá D.C. y correo electrónico: No Registra, 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.

Proyectó: Leticia M.  
Aprobó: Leticia M.