

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 1 4 4 ) de fecha ( 0 8 OCT 2019 )

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

1. ANTECEDENTES

Que mediante radicado No.11EE2019721100000012357 de fecha 4/16/2019, el(la)(los) señor(a)(es) **FLOR DELIS CAICEDO MARTINEZ**, identificada con CC. 51627510 expedida en Bogotá D.C., requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora **EVELYN MAYERLI ALVARADO GARZÓN**, identificada con CC No.1012458379, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud, razón por la cual el(la) Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites mediante Auto No. 3671 de fecha 24 de julio de 2019, asignó al Inspector del Trabajo Dr. Ricardo Villamarin, el trámite de solicitud de terminación de vínculo laboral o de trabajo asociativo de trabajador en situación de Discapacidad, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014. Posteriormente es reasignada la solicitud mediante Auto No.4128 de fecha 14 de agosto de 2019, a la Inspectora Dra. Diana Marcela Forero Ruiz, para tramitar la solicitud de terminación de vínculo laboral o de trabajador en situación de Discapacidad y finalmente de asigna mediante Auto No.4671 de fecha 2 de septiembre de 2019, a la Inspectora de Trabajo Dra. Leticia Marsiglia.

2. ACTUACION PROCESAL

2.1 SOLICITUD y REPARTO: La suscrita Inspectora del Trabajo advierte que de la presente solicitud se realizaron los siguientes repartos:

|       |              |                     |                                          |
|-------|--------------|---------------------|------------------------------------------|
| 2.1.1 | El día 16 de | junio de 2019,      | con Radicado No. 11EE2019721000000012357 |
| 2.1.2 | El día 18 de | junio de 2019,      | con Radicado No. 11EE2019721000000012357 |
| 2.1.3 | El día 24 de | julio de 2019,      | con Radicado No. 11EE2019721000000012357 |
| 2.1.4 | El día 14 de | agosto de 2019,     | con Radicado No. 11EE2019721000000012357 |
| 2.1.5 | El día 2 de  | septiembre de 2019, | con Radicado No. 11EE2019721000000012357 |

<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 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 conforma 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 004144 ) de fecha (

08 OCT 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. 11EE201972110000012357 de fecha 16 de abril de 2019

- 2.2 ASIGNACIÓN: En cumplimiento de la solicitud presentada por la empleadora FLOR DELIS CAICEDO MARTINEZ, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites realizó las siguientes asignaciones:
- 2.2.1 Mediante Auto de asignación No.2613 de fecha 18 de junio de 2019 a la Dra. Leticia Marsiglia  
2.2.2 Mediante Auto de asignación No.3671 de fecha 24 de julio de 2019 a la Dr. Ricardo Villamarin,  
2.2.3 Mediante Auto de asignación No.4128 de fecha 14 de agosto de 2019, a la Dra. Diana Forero  
2.2.4 Mediante Auto de asignación No.4671 de fecha 2 de septiembre de 2019, a la Dra. Leticia Marsiglia

### 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 CONTRATO DE TRABAJO.- Entre FLOR DELIS CAICEDO MARTINEZ y EVELYN MAYERLI ALVARADO GARZÓN, existe una relación laboral, con fecha de inicio 2 de junio de 2018. No se aporta documento escrito del contrato de trabajo.
- 3.1.2 CARGO.- La trabajadora ocupa el cargo de VENDEDORA.
- 3.1.3 FUNCIONES.- Estar pendiente de las ventas como tal.
- 3.1.4 FALTAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES:  
3.1.4.1 Inasistencia injustificada a su sitio de trabajo  
3.1.4.2 Haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos  
3.1.4.3 Actos inmorales o delictuosos en el desempeño de sus labores.
- 3.1.5 CITACIÓN A DESCARGOS.- El 22 de marzo de 2019, el empleador FLOR DELIS CAICEDO MARTINEZ realiza citación a rendir descargos a la trabajadora EVELYN MAYERLI ALVARADO GARZÓN, con el fin de oír los descargos sobre los hechos que se le atribuyen y presente a rendir sus explicaciones, por los siguientes cargos:  
3.1.5.1 Artículo 62 numeral 1 del C.S.T. "El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido"  
3.1.5.2 Lo anterior se funda, debido a las incapacidades presentadas por la trabajadora los días 14 de marzo, 19 de febrero, 29 de enero y especialmente 17 de febrero y 7 de marzo.  
3.1.5.3 La diligencia se cita para el día 23 de marzo de 2019, a las 10:00 am horas en las oficinas de la Dra. GLORIA CHIQUINQUIRA CORREDOR QUECAN, ubicada en la carrera 10 No.27-27 oficina 606, Edificio Bachué Centro Internacional Tequendama  
3.1.5.4 Las faltas se encuentran establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, Obligaciones Convencionales y Legales, lo preceptuado en el artículo 62, 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo
- 3.1.6 DILIGENCIA DE DESCARGOS. - el día 23 de marzo de 2019 se realiza la diligencia de descargos.
- 3.1.7 VALIDACION DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL.- Mediante comunicación LM1DG-84192-19 de fecha 1 de abril de 2019 la EPS SANITAS, por medio del Sr. David Parra, de Prestaciones Económicas informa a la solicitante, señora FLOR DELIS CAICEDO MARTINEZ:

*"En atención a la solicitud de Expedición y Autorización de la incapacidad laboral prescrita a la señora EVELYN MAYERLI ALVARADO GARZÓN, el día 17 de febrero de 2019 en la IPS UNIDAD DE URGENCIAS PUENTE ARANDA, la EPS SANITAS se permite informar que la misma no ha sido autorizada para su expedición por parte de esta entidad promotora de salud. Lo anterior, dado que una vez realizada la respectiva auditoria administrativa se ha verificado por parte del prestador que no hay registros de atención médica, ni registros documentales de incapacidad prescritos en la mencionada fecha".*

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. 11EE2019721100000012357 de fecha 16 de abril de 2019

3.1.8 Concluye, la solicitante:

*"Ahora bien, es pertinente y conducente elevar la solicitud de terminación de contrato ustedes Ministerio de Trabajo, dado a que se presenta un evidente incumplimiento de las obligaciones contractuales y/o laborales por parte de la trabajadora, como lo establece el Código Sustantivo de Trabajo, aunado a lo anterior y de conformidad a la legislación laboral vigente y los pronunciamientos jurisprudenciales, donde de evidencia un gran avance jurídico, en pro de las compañías y/o empresas, ya que, establece unos límites a la estabilidad laboral reforzada, como lo es, que al presentarse una causal objetiva", en la que, así la trabajadora se encuentre cobijada por una garantía constitucional o estabilidad laboral la condición o estado de salud de la misma, sino que se esta se fundamente en una causal evidente y objetiva para este caso en particular su falsificación en documento privado y suplantación de personal médico".*

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

3.2.1 Ley 361 de 1997, artículo 26<sup>3</sup>

3.2.2 Artículo 137 del Decreto 19 de 2012

3.2.3 Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.2.4 Artículo 137 y 26 del Código Sustantivo del Trabajo

3.3 **LA CAUSA PETENDI<sup>4</sup>**, La causa que pretende el empleador, es que por las razones expuestas, el Ministerio del Trabajo de conformidad a lo señalado en el art.240 del Código Sustantivo del Trabajo, se pronuncie de acuerdo a la solicitud:

*"permiso contemplado en la Ley 361 de 1997 artículo 26, para terminar el contrato con la trabajadora EVELYN MAYERLI ALVARADO GARZÓN, quien incurrió en una falta como lo es su inasistencia injustificada a su sitio de trabajo y 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 como todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores".*

<sup>3</sup> Ley 361 de 1997, artículo 26. **NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la limitación <discapacidad><sup>3</sup> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad><sup>3</sup> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><sup>3</sup> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><sup>3</sup>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><sup>3</sup>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

<sup>4</sup> Enciclopedia Jurídica, <http://www.encyclopedia-juridica.biz/4.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 ( 0 0 4 1 4 4 ) de fecha ( 0 8 OCT 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. 11EE2019721100000012357 de fecha 16 de abril de 2019

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

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo de el Trabajo<sup>5</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>6</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>7</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>8</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 (...)".

Ley 1755 de 2015, Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Inciso 2, artículo 19. Peticiones reiterativas. (...) Respecto de peticiones reiterativas ya resueltas, la autoridad podrá remitirse a las respuestas anteriores, salvo que se trate de derechos imprescriptibles, o de peticiones que se hubieren negado por no acreditar requisitos, siempre que en la nueva petición se subsane.

<sup>5</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 de Trabajo en la forma como el Gobierno lo determinen.

<sup>6</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 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 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>7</sup> Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30, Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

<sup>8</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. 11EE2019721100000012357 de fecha 16 de abril 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>9</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>10</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"*

De igual forma la Corte Constitucional en Sentencia T-126/12, determina el derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, como un principio fundamental y advierte que el fuero de maternidad opera independientemente del tipo de relación laboral,

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

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

Los anteriores preceptos están desarrollados en diferentes Instrumentos Internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, según la cual tanto la maternidad como la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales (art. 25 núm. 2°).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 núm. 2°) señaló a los Estados Partes el deber de *conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto*, además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese período.

<sup>9</sup> Var, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.

<sup>10</sup> Sentencia T-568 de 1996, Fundamento Jurídico No 5.

RESOLUCIÓN NUMERO ( 0 0 4 1 4 4 ) de fecha 0 8 OCT 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. 11EE2019721100000012357 de fecha 16 de abril de 2019

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 num. 2°, 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, encuentran la definición de su contexto en el artículo 3° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sometiendo toda actuación administrativa a la regulación normativa de las premisas señaladas.

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

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

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

Ahora bien, de conformidad a las normas citadas este trámite se adelanta de acuerdo con el Procedimiento Administrativo General establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en especial, en los artículos 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 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

RESOLUCIÓN NUMERO ( 0 0 4 1 4 4 ) de fecha ( 0 8 OCT 2019 )

HOJA No. 7

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. 11EE2019721100000012357 de fecha 16 de abril de 2019

**6. CONSIDERACIONES:**

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)*

En cumplimiento del inciso 2, artículo 19. Ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sobre las peticiones reiterativas establece: (...) Respecto de peticiones reiterativas ya resueltas, la autoridad podrá remitirse a las respuestas anteriores, salvo que se trate de derechos imprescriptibles, o de peticiones que se hubieren negado por no acreditar requisitos, siempre que en la nueva petición se subsane.

En consecuencia, la Inspección de conocimiento confirma que esta asignación con identidad de partes, causa y objeto fue resuelta mediante Resolución No.2887 de fecha 31 de julio de 2019, razón por la cual se ordena el archivo de la presente asignación para "ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA", presentada por FLOR DELIS CAICEDO MARTINEZ, identificada con CC. 51627510.

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: ORDENAR** el archivo de la solicitud de despido de la trabajadora señora **EVELYN MAYERLI ALVARADO GARZÓN** identificada con CC.1012458379 expedida en Bogotá, con domicilio en la **CARRERA 92 No.74-46 Sur, Barrio Metro Vivienda, Bogotá D.C.**, correo electrónico: mayerli.alvarado123@gmail.com, impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) **FLOR DELIS CAICEDO MARTINEZ**, con **CC. 51627510**, con domicilio, en la **CARRERA 24 No.27A-21 Barrio Teusaquillo** en 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 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*  
**LETICIA MARSIGLIA ORTIZ**

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

000

00

1870