



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO la vega

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 4 1 9 7) de fecha (1 1 OCT 2019)

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

La suscrita Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D. C., en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el numeral 30, artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014¹, la Ley 1468 de 2011², demás normas que le adicionen o modifiquen y en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES:

Que mediante radicado No.11EE2019721100000016791 del 5/24/2019, el(la)(los) señor(a)(es) ANGELICA MARIA NAVAS FLOREZ, identifica con cédula de ciudadanía No.52.369.681 de Bogotá D.C., en calidad de Representante Legal de la Sociedad **ACIES SAS**, con NIT.800.201.664-5, requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA señora **NORMA ELENA GOURIYU**, identificada con CC No.26.985.929 expedida en Barrancas, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud. Motivo por el cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y trámites, mediante Auto No.2612 del 6/18/2019, asignó a la Inspectora del Trabajo **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, de conformidad con lo señalado en Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACIÓN PROCESAL

SOLICITUD.- Que mediante radicado No.11EE2019721100000016791 del 5/24/2019, el(la)(los) señor(a)(es) "**ACIES SAS**", requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora **NORMA ELENA GOURIYU** identificada con CC No. No.26.985.929 expedida en Barrancas, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud.

ASIGNACIÓN.- Mediante Auto No.2612 expedido el 18 de junio de 2019, el(la) Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, adscrita a la Dirección Territorial de Bogotá asigno a la Dra.LETICIA MARSIGLIA ORTIZ, Inspectora de Trabajo, **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, del radicado No.11EE2019721100000016791 del 5/24/2019, de conformidad con lo señalado en Resolución 2143 de 2014.

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

² Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 238 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:

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 4 1 9 7) de fecha (1 1 OCT 2019) ^{HQJA No. 2}

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000016791 del 24 de mayo de 2019

AVOCA CONOCIMIENTO. - La suscrita Inspectora mediante Auto de Trámite de fecha 20 de junio de 2019, avoca conocimiento del Radicado No.11EE2019721100000016791 de fecha 5/24/2019 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 25 y 26)

REQUERIMIENTO EMPLEADOR.- Acto seguido, se emitió comunicación 08SE2019721100000006011 de fecha 20 de junio de 2019 a la solicitante, a la dirección: CALLE 24 No. 81C-67 en Bogotá y Correo electrónico: angelica.navas@acies-it.com, teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho³ que no son suficientes para dar trámite a la solicitud de ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA⁴, motivo por el cual se le requirió para que aportara a la autoridad de trabajo elementos probatorios, que contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo. (Visto a folio 27)

RESPUESTA EMPLEADOR. - ACIES SAS, presentó respuesta al requerimiento de solicitud de documentación, mediante Radicado No.11EE2019721100000020869 de fecha 28 de junio de 2019, en 18 folios útiles, los cuales fueron recibidos en la Inspección de conocimiento el día 18 de julio de 2019. (Visto a folio 29-46)

CITACIÓN TRABAJADORA.- Mediante comunicaciones 08SE2019721100000008198 de fecha 16 de agosto de 2019, se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora NORMA ELENA GOURIYU, en la dirección CARRERA 74 No.37-18 Sur / Carrera 6 Este No.38-56, en Bogotá, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 16 de julio de 2019 a las 10:00 A.M. y 28 de agosto de 2019 a las 10:00 A.M. Informando 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 folios 47-53)

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA. - La diligencia administrativa, con la trabajadora NORMA ELENA GOURIYU, NO se realiza los días 28 de agosto de 2019 y 2 de septiembre de 2019, por la no comparecencia de la trabajadora. (Visto a folio 24-25)

3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD:

3.1 Fundamentos de hecho presentados por el Empleador:

- 3.1.1 ACIES SAS y NORMA ELENA GOURIYU se suscribió un contrato laboral de trabajo a término fijo, con fecha de inicio el día 19 de septiembre de 2015 y fecha de terminación hasta el 19 de septiembre de 2016. El contrato se firma el día 19 de septiembre de 2015. (folios 12 a 15)
- 3.1.2 La trabajadora desempeña el cargo de servicios generales en la ciudad de Bogotá D.C.
- 3.1.3 El contrato de trabajo fue objeto de las siguientes prorrogas:
 - 3.1.3.1 19 de septiembre de 2016 a 18 de septiembre de 2017
 - 3.1.3.2 19 de septiembre de 2017 a 18 de septiembre de 2018
 - 3.1.3.3 19 de septiembre de 2018 a 18 de septiembre de 2019
- 3.1.4 La trabajadora quedó en estado de embarazo y a la fecha de presentación de la solicitud se encuentra gozando de la licencia de maternidad que inicio el 15 de abril de 2019 y finaliza el 18 de agosto de 2019.
- 3.1.5 En la actualidad la compañía cuenta con 2 personas que desarrollan la labor de servicios generales y por cuestiones económicas y de reorganización empresarial debe prescindir del personal de servicios generales

³ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: Artículo 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.

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (004197) de fecha (11 Oct 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE201972110000016791 del 24 de mayo de 2019

3.1.6 En virtud de lo anterior y teniendo en cuenta que el contrato de la señora NORMA ELENA GOURIYU finaliza el 19 de septiembre de 2019 y que se encuentra en periodo de lactancia para esa fecha, en virtud del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo se requiere permiso del Ministerio de Trabajo para dar por terminado el mismo con justa causa.

3.1.7 Invocando como causal de terminación del contrato de trabajo por expiración del tiempo pactado de conformidad con el literal c del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.2 Fundamentos de derecho esgrimidos por el empleador:

3.2.1 En solicitud inicial no se citan las justas causas por las cuales el empleador solicite el despido,

3.2.1.1 Artículo 61 literal C, del Código Sustantivo del Trabajo.

3.2.1.2 Artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.3 **LA CAUSA PETENDI⁵**, 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:

3.3.1 "Autoriza a ACIES SAS a dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con la señora NORMA ELENA GOURIYU (que se encuentra con fuero especial) por finalización del periodo pactado.

3.3.2 Condenar por terminado el contrato de trabajo con justa causa sin condena al pago de ninguna clase de indemnización"

4. COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo de el Trabajo⁶, se asignó al Ministerio de Trabajo la calidad de autoridad de vigilancia y control en lo referente al cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.

La Ley 1468 del 30 de junio de 2011⁷, que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de 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.

⁵ Enciclopedia Jurídica, <http://www.encyclopediia-juridica.biz4.com/> Causa petendi, Causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos de hecho previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el 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 una 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.

⁶ 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.

⁷ 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 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 NÚMERO (004197) de fecha (11 OCT 2019) HOJA N.º 4

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE201972110000016791 del 24 de mayo de 2019

Mediante la Resolución 2143 de 2014⁸, del Ministerio de Trabajo, en uso de sus facultades legales, confirió a los Inspectores de Trabajo la facultad de decidir las solicitudes que se presenten sobre despido de trabajadora en estado de embarazo.

Ley No.1822 del 4 de enero de 2017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".

Ley 962 de 2005⁹, artículo 15 de la que al tenor reza: "Los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional que conozcan de peticiones, quejas, o reclamos, deberán respetar estrictamente el orden de su presentación (...)".

la Ley 1755 de 2015¹⁰, artículo 18 de, que al tenor expresa: "DESISTIMIENTO EXPRESO DE LA PETICIÓN. Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada".

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.

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

⁹ 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.

¹⁰ Ley 1755 del 30 de junio de 2015, artículo 18. *Desistimiento expreso de la petición.* Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada.

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000016791 del 24 de mayo de 2019

Ahora bien, de conformidad a las normas citadas este trámite se adelanta de acuerdo al Procedimiento Administrativo General establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en especial, en los artículos 34 al 45.

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

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

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

De igual forma añade el citado artículo:

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

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 fijo, a saber:

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TÉRMINO FIJO - MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TÉRMINO FIJO-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, se presentan dos situaciones: 1 Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. (Subraya fuera de texto)

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 4 1 9 7) de fecha (1 1 OCT 2019) No. 6

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000016791 del 24 de mayo de 2019

El primer postulado que encuentra la Inspección de Trabajo para el correspondiente análisis, en el caso en concreto es: "*subsisten las causas del contrato*", para atender el postulado se tendrá en cuenta los siguientes elementos probatorios:

- El contrato de trabajo, determina en la cláusula decima segunda, prorroga siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia del trabajo
- Objeto social de la Sociedad, teniendo presente que la solicitante en desarrollo del numeral 10 del objeto social, tiene la oportunidad de prestar asesoría y apoyo a otras empresas en el manejo del recurso humano para las áreas administrativas, incluyendo la selección, contratación, administración y/o outsourcing de personal.
- Adicionalmente no se encuentran probadas las causales determinadas taxativamente en el artículo 62 del C.S.T.
- En cumplimiento del debido proceso, no fue posible escuchar a la trabajadora NORMA ELENA GOURIYU, con el fin que ejerciere los derechos de defensa y contradicción que le asisten frente a la solicitud presentada.
- No se aporta documento que permita establecer que ACIES SAS se encuentra bajo proceso de reorganización o reestructuración y que este se encuentre registrado en la Cámara de Comercio, conforme al Certificado de Existencia y Representación Legal aportado, de fecha 30/08/2019

En consecuencia, subsisten las causas que dieron origen a la contratación de la trabajadora de quien se solicita el despido según manifestación de la solicitante por: "*cuestiones económicas y de reorganización empresarial*".

Circunstancia que determina la H, Corte Constitucional, en aparte de la hipótesis fáctica respecto del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que el empleador ACIES SAS: "deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores".

Segundo postulado que encuentra el análisis para el caso en concreto es: "*no subsisten las causas del contrato*". Como consecuencia de no encontrar argumento probado que permita determinar que no subsisten las causas del contrato, no procede este postulado por ser excluyente con el primero

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.

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 NORMA ELENA GOURIYU, y posterior licencia de maternidad, expedida por el HOSPITAL INFANTIL UNIVERSITARIO DE SAN JOSE, del Régimen Contributivo, de la E.P.S. COOMEVA, fecha de inicio: 15 de abril de 2019 al 18 de agosto de 2019, con una duración de 126 días, sin prórroga. (Visto a folio 17)

RESOLUCIÓN NÚMERO (004197) de fecha (11 JUL 2019) HOJA No. 7

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000016791 del 24 de mayo de 2019

DOCUMENTOS APORTADOS, es de resaltar que ACIES SAS por medio del Representante Legal de la Sociedad presento las siguientes comunicaciones:

- Respuesta al requerimiento del Despacho, a través del Radicado No.11EE2019721100000020869 de fecha 28 de junio de 2019, en 18 folios útiles. Documentos recibidos por la Inspectora de trabajo el día 18 de julio de 2019 (Visto a folio 29-46)
- Desistimiento del tramite de la referencia, a través del Radicado No.11EE2019721100000029888 de fecha 3 de septiembre de 2019, en 8 folios útiles. Documentos recibidos por la Inspectora de trabajo el día 25 de septiembre de 2019 (Visto a folio 55-62)

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, claro es, en ese sentido, que conforme al precitado articulo, 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 articulo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

Los hechos enunciados en los fundamentos de la solicitud no son constitutivos de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del ACIES SAS, de las determinadas en el Código Sustantivo del Trabajo, articulo 62, en concordancia con los articulos 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.

7. CONCLUSIONES DEL DESPACHO:

Retomando la causa pretendí respecto a la autorización solicitada ante el Ministerio de Trabajo, se debe recordar que la protección al fuero materno tiene una vigencia en el tiempo que corresponde al periodo del embarazo y tres meses posteriores al parto. (Artículo 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo).

La protección laboral reforzada derivada de la maternidad, ha sido examinada por reiterada jurisprudencia y en especial por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada SU070 DE 2013, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, donde se citan las reglas sobre el alcance de la protección reforzada a la maternidad y a la lactancia, en el ámbito del trabajo, que en aparte cita:

"Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional:

- a) la existencia de una relación laboral o de prestación,*
- b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación". (Negrilla cursiva y subrayado fuera de texto)*

La Inspectora de conocimiento verifica que la solicitante ACIES SAS por medio de Representante Legal, Dra. ANGELICA MARIA NAVAS FLOREZ, manifestó desistir expresamente de la solicitud, a través del Radicado No.11EE2019721100000029888 de fecha 3 de septiembre de 2019, en 8 folios útiles, en concordancia con el artículo 18 de la Ley 1755 de 2015¹¹, que al tenor expresa:

"ARTÍCULO 18. DESISTIMIENTO EXPRESO DE LA PETICIÓN. Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada". (Subraya fuera de texto)

¹¹ Ley 1755 del 30 de junio de 2015, artículo 18. *Desistimiento expreso de la petición.* Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada.

RESOLUCIÓN NÚMERO (004197) de fecha 11 OCT 2019 NOIA No. 8

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO
SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000016791 del 24 de mayo de 2019

Así las cosas, y en estricto cumplimiento con la norma anteriormente enunciada, ACIES SAS, tiene la facultad legal de desistir en cualquier tiempo de la solicitud presentada, en consecuencia, la autoridad del trabajo ordenara el archivo del expediente, sin perjuicio que la sociedad presente nuevamente la solicitud.

De conformidad con lo expuesto el Despacho:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR EL DESISTIMIENTO EXPRESO de la solicitud con Radicado No.11EE2019721100000016791 de fecha 5/24/2019, presentado por **ACIES SAS**, NIT. 800.201.664-5 a través de Representante Legal Dra. ANGELICA MARIA NAVAS FLOREZ.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR el archivo de la solicitud con Radicado No.11EE2019721100000016791 de fecha 5/24/2019, para ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA señora **NORMA ELENA GOURIYU**, identificada con CC No.26.985.929 de Barrancas y domicilio en la CARRERA 74 No.37-18 Sur / Carrera 6 Este No.38-56, en Bogotá D.C., de quien(es) manifestó el empleador que se encontraba en licencia de maternidad, a la fecha de radicación de la solicitud impetrada por el (la)(los) señor(a)(es) **ACIES SAS**, con NIT. 800.201.664-5, sociedad con domicilio en la CALLE 24 No. 81C-67, en Bogotá D.C., y correo electrónico: angelica.navas@acies-it.com, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

ARTÍCULO TERCERO: 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 la notificación por aviso, o al vencimiento del termino de publicación, según el caso.

ARTÍCULO CUARTO: 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.