

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO la vega

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 1 9 8 ) de fecha ( 1 1 OCT 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTÍCULO 240 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE 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>, 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.11EE2019721100000017705 de fecha 5/30/2019, el(la)(los) señor(a)(es) PAULA MARITZA OCAMPO GOMEZ quien actúa en calidad Representante Legal, de la sociedad BITROIL S.A.S., identificada con NIT. 900.951.054-2, requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora JEBEIXI MINORTA RIOS, identificada con cédula de ciudadanía No.1016099424, 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. 2666 del 6/25/2019, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo, adelantar el trámite, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACION PROCESAL

- 2.1 La suscrita Inspectora mediante Auto de Trámite de fecha 27 de junio de 2019, avoca conocimiento del Radicado No. 11EE2019721100000017705 de fecha 5/30/2019 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 8 y 9)
- 2.2 Acto seguido, se emitió comunicación 08SE2019721100000006307 de fecha 2 de julio de 2019 a la solicitante, a la dirección: AV BOYACA 35-30 SUR y AV CALLE 68 No.19-84 en Bogotá y Correo electrónico: paula.ocampo@outlook.com, teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho<sup>3</sup> que no son suficientes para dar trámite a la solicitud 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

<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 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>3</sup> CÓDIGO 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.  
<sup>4</sup> Resolución 2143 de 2014 artículo 7, numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 004198 ) 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. 11EE2019721100000017705 del 30 de mayo de 2019

contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo. (Visto a folio 10)

- 2.3 BITROIL S.A.S., no presentó respuesta al requerimiento de solicitud de documentación.
- 2.4 Mediante comunicaciones 08SE2019721100000006307 de fecha 2 de julio de 2019 a la solicitante, a la dirección: AV BOYACA 35-30 SUR y AV CALLE 68 No.19-84 en Bogotá y Correo electrónico: paula.ocampo@outlook.com, se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora, teniendo en cuenta que el solicitante no informa la dirección de notificación de la trabajadora JEBEIXI MINORTA RIOS, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 17 de julio 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. (Folios 11-13)
- 2.5 La diligencia administrativa, con la trabajadora no se realiza el día 17 de julio de 2019 a las 10:00 A.M., con la asistencia de la trabajadora JEBEIXI MINORTA RIOS.
- 2.6 Servicios Postales Nacionales S. A., certifica la entrega de la comunicación 08SE2019721100000006307, mediante Guía No. YG232482931CO el día 3 de julio de 2019, en la dirección a portada por la solicitante

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

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

- 3.1.1 Entre BITROIL S.A.S. y JEBEIXI MINORTA RIOS, existe un Contrato de Prestación de Servicios, dentro del objeto del contrato de prestación de servicios el contratista se obliga para con el contratante: "a ejecutar la venta de SOAT, venta de servicios de mensajería y giros en los términos y condiciones de la propuesta de las marcas para las cuales se presta el servicio así, cómo lo que EL CONTRATANTE determina para ofrecer en los puntos de venta y demás actividades propias del servicio contratado, el cual debe realizar de conformidad con las funciones establecidas, condiciones y cláusulas adicionales del presente documento.
- 3.1.2 El contrato inicia el 1º de febrero del 2019 y establece que su plazo será de 12 meses contados a partir de la firma del contrato de prestación de servicios.
- 3.1.3 De igual forma se establece en el contrato de prestación de servicios un horario de atención para el punto de servicio para el cual será requerido el contratista es de lunes a viernes de 8 de la mañana a 8 de la noche, los sábados de 8 de la mañana a dos de la tarde y los domingos de 8 de la mañana a dos de la tarde, los cuales podrán ser modificados en cualquier momento de acuerdo a las necesidades del servicio que requiera la demanda comercial.
- 3.1.4 El valor y forma de pago del citado contrato se estableció en la suma de un \$1.200.000 los cuales serán cancelados mensualmente previa presentación de la cuenta de cobro y el pago de la Seguridad Social integral incluyendo: E.P.S., Fondo de Pensiones, ARL y Caja de Compensación
- 3.1.5 La trabajadora no informó personalmente de su estado de gravidez a su empleador, Fue por sus compañeras de trabajo que se enteraron del estado de embarazo.
- 3.1.6 El día 28 de abril de 2019 se presentó un faltante de dinero en efectivo que tenía bajo su responsabilidad y nunca lo informó. el solicitante se enteró del faltante por un arqueo que se realizó en los días que ella se encontraba ausente por incapacidad. el faltante fue aceptado por ella y fue descontado de sus honorarios con su respectiva autorización.

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 1 9 8 ) de fecha ( 19 de Mayo )**

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. 11EE2019721100000017705 del 30 de mayo de 2019

- 3.1.7 El sitio de trabajo que ya tiene asignado, es uno de los puntos más representativos para nuestra compañía, y en varias oportunidades hemos tenido que cerrar o abrir tarde porque la señora Minorta No se ha sentido en condiciones que le permita desarrollar sus actividades.
- 3.1.8 Si bien es cierto que un contrato de prestación de servicios no implica dependencia, sí consideró que cuando ella tenga sus controles o exámenes médicos, deberá informar para que yo pueda coordinar su reemplazo y de esta manera no perjudicar a la empresa.
- 3.1.9 El día lunes 27 de mayo del 2019 la señora Minorta se encontraba disfrutando de su descanso Y cuando fuimos a revisar su cuadre encontramos un escrito a mano de parte de ella, donde ella indica que no terminó sus cuadros porque tenía pereza con expresiones como de burla. consideramos que no puede tomar su estado de embarazo para evadir las responsabilidades que se generan del contrato.
- 3.1.10 No obstante, para el mes de junio le asignamos un de trabajo, donde la carga laboral es menor con un horario más reducido Y que si presenta ausencia por su estado no nos perjudica tanto como le pasa en el punto actual.
- 3.1.11 Concluye el Solicitante: "BITROIL S.A.S. Es una empresa pequeña que en la actualidad trabaja con las uñas y que le apuesta a un futuro haciendo un gran sacrificio y que requiere de compromiso de todos para salir adelante, pero con comportamientos como el que presenta la señora Minorta es difícil, sin mencionar la altanería con la que se expresa".

**3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:**

- 3.2.1.1 Artículos 62 del Código Sustantivo del Trabajo.  
3.2.1.2 Artículos 240 del Código Sustantivo del Trabajo

- 3.3 **LA CAUSA PETENDI<sup>5</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 sobre la solicitud de: "AUTORIZACIÓN para despedir una mujer en estado de embarazo".

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

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo da el Trabajo<sup>6</sup>, se asignó al Ministerio de Trabajo la calidad de autoridad de vigilancia y control en lo referente al cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.

La Ley 1468 del 30 de junio de 2011<sup>7</sup>, que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de despido de la trabajadora, dentro del periodo

<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 supuestas 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.

<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 la 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 disfrutado

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 1 9 8 ) de fecha ( 11 OCT 2019 )

HOJA No 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. 11EE201972110000017705 del 30 de mayo de 2019

del embarazo o lactancia sin autorización de las autoridades del trabajo, con el lleno de los requisitos que exige la citada autorización.

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

Ley 1822 de 2017, Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 962 de 2005<sup>9</sup>, artículo 15 de la que al tenor reza: "Los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional que conozcan de peticiones, quejas, o reclamos, deberán respetar estrictamente el orden de su presentación (...)".

### 5. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DESPACHO:

**CONSTITUCIÓN NACIONAL.** En el capítulo V de la función administrativa, el Artículo 209 de la Constitución Nacional señala: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones".

La Sentencia Unificada 070-2013 de la Honorable Corte Constitucional, sobre la protección especial de la mujer en estado de gravidez, hace mención a los siguientes preceptos de orden Constitucional, que el Despacho tendrá en cuenta para decidir de fondo la solicitud presentada:

*(...) de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es<sup>10</sup>.*

*(...) la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, "garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos"<sup>11</sup>.*

*Así, como se ha mencionado, el artículo 43 de la Constitución ordena que "durante el embarazo y después del parto [la mujer goce] de especial asistencia y protección del Estado"*

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 3°. 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 4°. 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.

<sup>10</sup> Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.

<sup>11</sup> Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 1 9 8 ) de fecha ( 1 1 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. 11EE2019721100000017705 del 30 de mayo de 2019

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

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

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

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

Ahora bien, de conformidad a las 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 32 al 45.

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

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

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

De igual forma añade el citado artículo:

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

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

**6. CONSIDERACIONES:**

6.1 RELACIÓN LABORAL. - Entre BITROIL S.A.S. y JEBEIXI MINORTA RIOS, existe un Contrato de prestación de servicios, el cual inició el 1º del mes de febrero de 2019

6.1.1 CARGO, FUNCIONES.- El cargo que desempeña es de VENDEDORA, dentro de las funciones están: "a ejecutar la venta de SOAT, venta de servicios de mensajería y giros en los términos y condiciones de la propuesta de las marcas para las cuales se presta el servicio así, cómo lo que EL CONTRATANTE determina para ofrecer en los puntos de venta y demás actividades propias del servicio contratado, el cual debe realizar de conformidad con las funciones establecidas, condiciones y cláusulas adicionales del presente documento.

6.1.2 INICIO Y PLAZO DEL CONTRATO. - El contrato inicia el 1º de febrero del 2019 y establece que su plazo será de 12 meses contados a partir de la firma del contrato de prestación de servicios.

## RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 1 9 8 ) 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. 11EE2019721100000017705 del 30 de mayo de 2019

- 6.1.3 HORARIO.- De igual forma se establece en el contrato de prestación de servicios un horario de atención para el punto de servicio para el cual será requerido el contratista es de lunes a viernes de 8 de la mañana a 8 de la noche, los sábados de 8 de la mañana a dos de la tarde y los domingos de 8 de la mañana a dos de la tarde, los cuales podrán ser modificados en cualquier momento de acuerdo a las necesidades del servicio que requiera la demanda comercial.
- 6.1.4 EL VALOR Y FORMA DE PAGO.- del citado contrato se estableció en la suma de un \$1.200.000 los cuales serán cancelados mensualmente previa presentación de la cuenta de cobro y el pago de la Seguridad Social integral incluyendo: E.P.S., Fondo de Pensiones, ARL y Caja de Compensación
- 6.2 FALTAS A LAS NORMAS QUE REGULAN LA RELACIÓN CONTRACTUAL - El empleador informa que la trabajadora: "Presenta faltante de dinero en efectivo que tiene bajo su responsabilidad y no terminar sus cuadros porque tenía pereza con expresiones de burla".
- 6.6 CITACIÓN A DILIGENCIA ADMINISTRATIVA.- BITROIL S.A.S., en calidad de empleadora inicialmente, no aportó la dirección de notificaciones y/o domicilio de la trabajadora, a quien en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se corrió el traslado respectivo, a la solicitante, con el fin de notificar la citación a diligencia administrativa, informando que en atención al derecho de defensa y contradicción JEBEIXI MINORTA RIOS, 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.
- 6.7 DOCUMENTOS APORTADOS, es de resaltar que BITROIL S.A.S., no aportó los documentos requeridos en su oportunidad, mediante radicado No.11EE201972110000006307 de fecha 2 de julio de 2019.

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

En el caso en concreto, BITROIL S.A.S., fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

- *No informar personalmente su estado de gravidez*
- *presentar faltantes de dinero en efectivo bajo su responsabilidad el 28 de abril de 2019*
- *condiciones de la trabajadora que no le permiten desarrollar sus actividades*
- *el 27 de mayo de 2019 no se realiza cuadros por que la trabajadora tenía pereza*

Artículo 62 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, que al tenor establece: "6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Artículo 62 numeral 5 del Código Sustantivo del Trabajo, que al tenor establece: "5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores".

Así las cosas, la única manera que se autorice un despido de mujer trabajadora en estado de embarazo, es que su empleador demuestre al Inspector más allá de cualquier duda, la existencia de una justa causa de terminación del vínculo, de lo contrario, la decisión a adoptar será la negativa de autorización de despido.

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 1 9 8 ) 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. 11EE2019721100000017705 del 30 de mayo de 2019

DEBIDO PROCESO EN MATERIA DISCIPLINARIA, no se informa por parte del empleador, que en cumplimiento del debido proceso que asiste a la trabajadora realiza las siguientes acciones de orden disciplinaria, como se establece en sentencia C-593/14, de la Honorable Corte Constitucional, establece como el DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO implica materialización del derecho a la defensa, fija parámetros claros en el desarrollo de la relación laboral, asegurando al menos la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la trabajadora, el traslado de las pruebas y el medio eficaz para formular sus descargos, como es evidente que el empleador actuó de acuerdo a las pruebas allegadas con la solicitud. Se transcribe aparte de la Sentencia en comentario:

*"(...) Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (Subraya fuera de texto)*

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Sobre la calidad en particular, de JEBEIXI MINORTA RIOS, se debe precisar, que no se aporta documento que acredite el estado de embarazo de la trabajadora o el período de licencia de maternidad.

Es de recordar a BITROIL S.A.S., que la protección al fuero materno tiene una vigencia en el tiempo que corresponde al periodo del embarazo y tres (3) meses posteriores al parto. (Artículo 239 y 240 del C.S.T.). Lo cual ha sido atendido 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)*

**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)*

Ahora, quien promovido el trámite debe cumplir con la carga procesal, de la cual depende la continuación del proceso, sin embargo a BITROIL S.A.S., no le ha sido posible cumplir con información pertinente que permita en primera instancia conocer la fecha del parto y los tres meses siguientes, con el fin de determinar la competencia del despacho para pronunciarse sobre la solicitud, e igualmente si la trabajadora se encuentra en incapacidad por Licencia de Maternidad o periodo de lactancia.

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 1 9 8 ) 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. 11EE2019721100000017705 del 30 de mayo de 2019

**GARANTIAS PREVIAS Y POSTERIORES - DERECHO AL DEBIDO PROCESO.** - La Honorable Corte Constitucional, en Sentencia C-034/14, establece en aparte, el DEBIDO PROCESO, como:

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

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

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

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

Frente a las facultades y principios del debido proceso como derecho que tiene las partes para ejercer su derecho de defensa y contradicción, no se puede desconocer la facultad que tiene la trabajadora para ejercerlos y aportar y controvertir las pruebas que se le endilgan, circunstancias que hacen obligatorio por parte del despacho otorgar las garantías previas y posteriores que le asisten, por tanto, el hecho de no poder ser informada o notificada las circunstancias en que se hace la apertura del trámite solicitado, hace improcedente continuar con el trámite solicitado.

Aunado lo anterior al hecho que la solicitud para atender la autorización de despido de la trabajadora se encuentra incompleta, por carecer de elementos probatorios que permitan conocer la fecha del parto, licencia de maternidad o el periodo de lactancia de la trabajadora, por tal motivo y el hecho que a la fecha de presentación de la solicitud 5/30/2019 y la fecha en que se enviaron las respectivas notificaciones, requerimientos y citaciones a las direcciones aportadas por la solicitante, , han transcurrido más de treinta (30) días sin que se haya aportado prueba pertinente para tener la certeza que la trabajadora haya llegado a feliz termino su embarazo, la fecha del mismo o la licencia de maternidad o periodo de lactancia, en consecuencia el Despacho, decreta el desistimiento de la solicitud y el archivo del expediente en concordancia con el artículo 17 de la Ley 1755 de 2015, que al tenor reza:

*Artículo 17. **Peticiones incompletas y desistimiento tácito.** En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes. A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos, se reactivará el término para resolver la petición. Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual. Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.*

27

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 1 9 8 ) 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. 11EE2019721100000017705 del 30 de mayo de 2019

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DECRETAR** el desistimiento de la solicitud impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) PAULA MARITZA OCAMPO GOMEZ, en calidad de Representante Legal de la sociedad BITROIL S.A.S., con NIT. 900.951.054-2, y domicilio en la AV BOYACA 35-30 SUR y AV CALLE 68 No.19-84 Bogotá D.C. y correo electrónico: paula.ocampo@outlook.com contra la(s) señora(s) JEBEIXI MINORTA RIOS, identificada con CC. 1016099424, sin domicilio registrado, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR** el archivo de la solicitud.

**ARTICULO TERCERO: INFORMAR** que contra el presente acto administrativo procede el recurso de REPOSICIÓN ante este Despacho, interpuesto 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.

**ARTICULO 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*  
LETICIA MARSIGLIA ORTIZ

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

Proyectó y aprobó: Leticia M.

1

