

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 4 1 ) de fecha ( 2 8 OCT. 2019 )

**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE PERMISO PARA DESPEDIR A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

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

**1. ANTECEDENTES**

Que mediante radicado No.11EE2018721100000018604 del 5/31/2018, el(la)(los) señor(a)(es) INGRID ZORAIDA BENAVIDES CAMACHO, identificada con la C.C. No.52.176.485 de Bogotá, quien actúa en calidad de Representante Legal de la sociedad **COSECHA COLOMBIANA LTDA**, identificado(a) con NIT.830504712-0, requiere(n) **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, señora **LEIDY CATHERINE RODRIGUEZ NOGUERA**, identificada con CC No.1024489505, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud, por lo cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y tramites, mediante Auto No.1706 de fecha 18 de junio de 2018, asignó a la Inspectora del Trabajo Dra. DIANA CAROLINA UMANA, **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, de conformidad con lo señalado en Resolución 2143 de 2014.

**2. ACTUACIÓN PROCESAL**

**SOLICITUD.-** Que mediante radicado No.11EE2018721100000018604 del 5/31/2018, el(la)(los) señor(a)(es) "**COSECHA COLOMBIANA LTDA**", requiere(n) **ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, señora **LEIDY CATHERINE RODRIGUEZ NOGUERA** identificada con CC identificada con CC No.1024489505, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud.

**ASIGNACIÓN.-** Mediante Auto No.1706 expedido el 18 de junio de 2018, el(la) Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, Dra. SILVIA ELENA PEREZ SANJUANELO adscrita a la Dirección Territorial de Bogotá asignó a la Dra. DIANA CAROLINA UMAÑA, Inspectora de Trabajo, **ADELANTAR**

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

<sup>2</sup> Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

Artículo 2º 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

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

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador.* Son obligaciones especiales del empleador:

II. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 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:

28 OCT. 2019

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( ) de fecha (**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. No.11EE2018721100000018604 del 31 de mayo de 2018

**TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA**, del radicado No.11EE2018721100000018604 del 5/31/2018, de conformidad con lo señalado en Resolución 2143 de 2014.

**AVOCA CONOCIMIENTO.** - Mediante Auto Avóquese de fecha 29 de junio de 2018, avoca conocimiento la Dra. DIANA CAROLINA UMAÑA OTALORA, relacionado con el trámite de la solicitud y ordena la práctica de pruebas a que haya lugar.

**REASIGNACIÓN.-** Mediante Auto No.1905 expedido el día 09/05/2019, por el(la) Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, adscrita a la Dirección Territorial de Bogotá, Dra. LUZ AMPARO MEJIA ROMERO, **reassigna** a el(la) Inspector(a) del Trabajo y Seguridad Social GACT11, Dra. LETICIA MARSIGLIA ORTIZ, ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA del Radicado con No.11EE2018721100000018604 de fecha 5/31/2018

**REASUME CONOCIMIENTO.** - En cumplimiento del Auto No. 18604 expedido el día 09/05/2019, se reasume conocimiento proyectando la decisión de fondo del Radicado con No.11EE2018721100000018604 de fecha 5/31/2018, en lo que a derecho corresponda y de conformidad a lo señalado en la Resolución No.2143 del 28 de mayo de 2014, teniendo en cuenta las siguientes presupuestos:

- INICIA ACTUACIÓN PROCESAL - Mediante Auto de fecha 29 de junio de 2018, la Inspectora a quien se le asignó el trámite inicial avocó conocimiento relacionado con la solicitud de despido en estado de embarazo, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley 1437 de 2011 y demás normas que le adicionan o modifican. (Folio 28)
- REQUERIMIENTO SOLICITANTE- Acto seguido, emitió comunicación No.08SE2019721100000009160 del 3 de julio de 2018, con el fin que COSECHA COLOMBIANA LTDA aporte información adicional, en cumplimiento del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo y establezca las justas causas referidas en concordancia con el artículo 62 del C.S.T. (Folio 30).
  - Dirección de notificaciones Empleador: CARRERA 36A No 22-47, en Bogotá
  - Solicitud:
    - Copia aportes realizados al sistema de seguridad social de los últimos tres meses
    - Copia de los aportes parafiscales realizados en los últimos tres meses
    - Desprendible de pago de salarios de los últimos tres meses
- CITACIÓN TRABAJADORA - En ejercicio del debido proceso que asiste a la trabajadora, se expide comunicación con Radicado No.08SE2019721100000009153 de fecha 3 de julio de 2018, para realizar diligencia administrativa, en cumplimiento del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo: . (Folio 29).
  - Dirección de notificaciones trabajadora: CARRERA 23A No 64-22, en Bogotá
  - Fecha Diligencia administrativa: 24 de julio de 2018 a las 9:00 A.M.
  - Lugar: CARRERA 7 No.32-63 Piso 2, Grupo Atención al Ciudadano y Tramites, D.T. Bogotá D.C.
- DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la señora LEIDY CATHERINE RODRIGUEZ NOGUERA se presenta el día 24 de julio de 2018 a las 9:00 A.M., para absolver diligencia administrativa. (Folio 31-32).

**3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD:****3.1 Fundamentos de hecho presentados por el Empleador:**

- 3.1.1 COSECHA COLOMBIANA LTDA y LEIDY CATHERINE RODRIGUEZ NOGUERA existe una relación laboral, mediante contrato de trabajo por obra o labor contratada
- 3.1.2 Contrato de trabajo que inicio el 5 de febrero de 2018, en el cargo: "SERVICIOS GENERALES / AUXILIAR OPERATIVO.

## RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 4 1 9 ) de fecha ( 2 8 OCT. 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. No.11EE2018721100000018604 del 31 de mayo de 2018

- 3.1.3 Lugar de prestación del servicio por parte de la trabajadora: "Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca".
- 3.1.4 Entre COSECHA COLOMBIANA y la Universidad existía un contrato de arrendamiento del restaurante, con fecha final hasta el 3 de agosto de 2018 y luego se modificó a 26 de mayo de 2018
- 3.1.5 El 27 de febrero de 2018, después de varios llamados de atención el empleador expide memorando a la trabajadora por llegadas tarde reiteradas
- 3.1.6 En reunión para rendir descargos la trabajadora informa su estado de embarazo.
- 3.1.7 El 21 de marzo de 2018, el empleador expide memorando a la trabajadora aclarándole de nuevo el horario de trabajo, ya que sigue llegando tarde, afectando el correcto desempeño de las funciones de la empresa.
- 3.1.8 El 14 de abril de 2018, el empleador programa y paga capacitación sobre manejo de alimentos, la cual es obligatoria para todo manipulador de alimentos, sin que asistiera la trabajadora
- 3.1.9 La trabajadora se incapacita y no informa al empleador su estado.
- 3.1.10 La trabajadora se incapacita y no presenta incapacidades sino constancias de atención médica.
- 3.1.11 El 20 de abril de 2018, el empleador expide memorando a la trabajadora por incumplimiento de horario de trabajo y se hace la primera sanción por un día, explicando a la trabajadora que el no tomar medidas correctivas le sigue trayendo consecuencias negativas a la empresa.
- 3.1.12 El día 10 de mayo se presenta a trabajar a las 10 de la mañana por censo en su lugar de vivienda, ocasionando problemas al empleador por no informar con la antelación debida para tener el reemplazo para cubrir las actividades y funciones.
- 3.1.13 El 18 de mayo, el empleador expide suspensión por un día motivada en reiteradas llegadas tarde al sitio de trabajo

3.2 Fundamentos de derecho esgrimidos por el empleador:

## 3.2.1 Código Sustantivo de Trabajo.

## 3.2.2 LAS CLAUSULAS SEPTIMA Y OCTAVA del contrato laboral:

- CLAUSULA SEPTIMA: "b) desatender las actividades de capacitación programadas por el empleador así sea en horario diferente al ordinario. d) Llegar tarde al sitio de trabajo.
- CLAUSULA OCTAVA: "d) suspender o ausentarse de sus labores sin autorización del gerente o encargados responsables de la empresa.

3.1 LA CAUSA PRETENDI<sup>3</sup>, La causa que pretende el(la) empleador(a), es que el Ministerio del Trabajo otorgue el permiso de despido, en el siguiente sentido: "solicito con el mayor respeto y en aras de garantizar mi economía como empresaria se me permita hacer TERMINACION DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA, ya que Leidy con sus acciones afecta el correcto desempeño de las labores de la empresa, la economía de la empresa y ha INCUMPLIDO reiteradamente LAS CLAUSULAS SEPTIMA Y OCTAVA del contrato laboral celebrado entre ella y Cosecha Colombiana, incurriendo en LAS FALTAS GRAVES DE VIOLACION A LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES".

<sup>3</sup> Enciclopedia Jurídica, <http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/> Causa petendi. Causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos de hecho previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el petitum del proceso. Con esta expresión, que literalmente significa causa de pedir, se alude al título o fundamento de la pretensión procesal que se formula en la demanda y que constituye uno de los elementos básicos de la reclamación judicial que formula el demandante. Este debe describir al tribunal el conjunto de hechos que, enlazados entre sí, forman la unidad fáctica sobre la que se apoya la reclamación del actor. Al acudir al órgano jurisdiccional, el reclamante tiene que proporcionar hechos para que el tribunal le reconozca derechos, como se ha dicho desde antiguo, da mihi factum, dabo tibi ius (dame hecho, y te daré derecho), como expresión de la esencia de la actividad jurisdiccional. La causa de pedir o reclamar a un tribunal está en una zona de la actividad humana de la que, hasta el momento de formularse la pretensión, no tenía noticia el tribunal.

## RESOLUCIÓN NÚMERO ( 004419 ) de fecha ( 28 OCT. 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
 Radicado No. No.11EE2018721100000018604 del 31 de mayo de 2018

### 4 COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo de Trabajo<sup>4</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>5</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>6</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>7</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:

<sup>4</sup> Código Sustantivo de Trabajo artículo 485. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno lo determinen.

<sup>5</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 (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera 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>6</sup> Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

<sup>7</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 sujetas a la normatividad presupuestal.

## RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 4 1 9 ) de fecha ( 2 8 OCT. 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. No. 11EE201872110000018604 del 31 de mayo de 2018

(...) 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>8</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>9</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"

La citada Sentencia Unificada, establece una hipótesis fáctica sobre la trabajadora en estado de gestación con "contrato de trabajo en Misión por el término de duración de la labor u obra contratada", que al tenor reza:

"La Corte Constitucional en numerosas ocasiones, ha reconocido el carácter laboral de la relación jurídica entre el trabajador y la empresa de servicios temporales, precisando que "subsiste mientras [la empresa usuaria] requiera de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para el cual fue contratado". Así mismo, ha señalado que cuando el usuario necesite de la contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, debe acudir a una forma distinta de contratación. esta Sala considera que, atendiendo a la modalidad contractual empleada por EST para vincular a sus trabajadoras y en atención a los casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con una EST (artículo 6 del decreto 4369 de 2006), para estos casos de no renovación del contrato de una mujer embarazada o lactante que se encuentra prestando sus servicios a una usuaria, deberán aplicarse las reglas propuestas para los contratos a término fijo o para los contratos por obra o labor, dependiendo de la modalidad contractual empleada por la EST".

Adiciona la Sentencia Unificada:

De igual forma la Corte Constitucional en Sentencia T-126/12, interpreta el derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, como un principio fundamental y advierte que la ausencia de aviso sobre el estado de embarazo no habilita al empleador para desvincular a la mujer gestante, además de establecer 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).

<sup>8</sup> Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-694 de 1996.

<sup>9</sup> Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 004419 ) de fecha ( 28 OCT. 2019 )**

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
*Radicado No. No.11EE201872110000018604 del 31 de mayo de 2018*

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. 2º).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 núm. 2º) 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.

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. 2º, 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, encuentra 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 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:

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 4 1 9 ) de fecha ( 2 8 OCT. 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. No.11EE2018721100000018604 del 31 de mayo de 2018

"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

COSECHA COLOMBIANA LTDA, en calidad de empleador(a) aporó la dirección de notificaciones y/o domicilio de la trabajadora, con el fin de dar cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., informando que en atención al derecho de defensa y contradicción LEIDY CATHERINE RODRIGUEZ NOGUERA, 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.

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la(s) diligencia(s) administrativa(s) de carácter laboral, se realiza que la trabajadora LEIDY CATHERINE RODRIGUEZ NOGUERA, el día 24 de julio de 2018 a las 9:00 A.M., quien sobre los hechos de la solicitud manifestó:

Entrega de memorandos,

**PREGUNTADO:** De acuerdo con lo manifestado sírvase aclararle a este Despacho por que menciona que los memorandos fueron entregados el día 23 de mayo de 2018 si en la solicitud se menciona que los mismos fueron emitidos el 21 de marzo de 2018.

**CONTESTADO:** Eso es falso porque a mí me los entregaron ese día los tres el 23 de mayo de 2018 a las 02:20 pm ese día me los devolvieron porque yo les había puesto fecha y hora los cuales tengo acá en mi mano por que le saco copia doña margarita, ellos se llevaron el original y me citaron a la empresa el siguiente sábado ese día yo fui y la jefe me dijo que le pusiera solo firma y fecha y le pusiera justificación y escribiera el porqué del memorando en una hoja aparte eso fue el sábado después del 23 de mayo.

Inasistencia de la trabajadora a capacitación programada por el empleador:

**PREGUNTADO:** Que tiene que decir respecto a la inasistencia a la capacitación programada en Buenas Prácticas de Manufactura dictada en las instalaciones de la empresa ENFOQUE HUMANO SAS argumentando la empresa que fue la única persona que no asistió.

**CONTESTADO:** Pues, yo me acerque ese día a la dirección que me dieron por teléfono la noche anterior doña PAULA RESTREPO y ahí me dijeron que no conocían a nadie de cosecha colombiana que no hacían capacitaciones ni nada de eso como yo no tengo celular me dirigí a una cabina a llamar a la jefe paula la cual no contesto ninguna llamada procedí a llamar a doña Astrid que era la administradora de la universidad y le comente que estaba en frente y que no conocían a nadie ella me dijo que no sabía que yo estaba en capacitación y que todos mis compañeros estaban en los puntos trabajando que a ella se le hacía muy extraño porque ella como administradora era la primera que debía saber de las capacitaciones y no ke habían informado nada yo le pregunte que que hacía porque ya le había preguntado a varia gente que en donde hacían capacitaciones de manipulación de alimentos pero nadie me daba razón si era por ahí cerca, entonces yo le pregunte si iba a trabajar y ella me dijo que no porque mi compañero cesar ya estaba allá, entonces me dijo que me fuera para la casa que nos veíamos el lunes en el horario normal y que tranquila que ella le avisaba a la jefe que yo la había llamado porque ella también le marco y no le respondieron el teléfono.

La trabajadora no informa sobre su estado de salud,

## RESOLUCIÓN NÚMERO ( 004419 ) de fecha ( 28 OCT. 2018 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
 Radicado No. No.11EE201872110000018604 del 31 de mayo de 2018

**CONTESTADO:** Eso si es verdad por que yo estuve enferma y no me pude comunicar por que tenía los números en un papelito y el papelito se me mojó y no tuve como comunicarme con ellos, igualmente yo les lleve los documentos del médico.-----

**PREGUNTADO:** Que tiene que decir respecto al memorando que le emiten el día 20 de abril de 2018 por incumplimiento en su horario de trabajo y que le genero la primera sanción. -----

**CONTESTADO:** Ese día no me dieron ningún memorando ese día me lo hicieron firmar el 23/05/2018 a las 02:20 pm con otros dos con los dos anteriormente mencionados.-----

La trabajadora no informa con la antelación debida la solicitud de permiso para atender censo,

**PREGUNTADO:** Que tiene que decir respecto a que el día 10 de mayo de 2018 se presentó a trabajar a las 10 de la mañana con la excusa de que tenía censo en su lugar de vivienda. -----

**CONTESTADO:** Yo ese día llame a don Mauricio a las 05:30 am él me dijo que me daba el permiso hasta las 11 am, que por qué no tenía con quien cubrir el remplazo y yo le dije a don Mauricio es que no tengo hora exacta de la visita del censo y el me contesto de manera grosera que eso no era problema de él que si podía hacer esas vueltas y que por tarde a las 11 am tenía que estar en mi lugar de trabajo entonces yo le dije a qué horas llegaban pero no decía hora exacta que yo como hacia y él me dijo que eso no era problema de él y me volvió a repetir que por tarde a las 11 am tenía que estar en mi lugar de trabajo, yo le dije que si entonces llamaba a pedirle permiso a la jefe y él me dijo que para que la iba a llamar a molestarla que él ya me había dicho que hasta las 11 me daba el permiso y me colgó el teléfono.-----

\*La trabajadora solo informa la incapacidad del 15, 16 y 17 de mayo hasta el 18 de mayo.

El empleador atiende el debido proceso respecto a las faltas laborales de la trabajadora,

**PREGUNTADO:** La empresa COSECHA COLOMBIANA LTDA la cito a descargos por los hechos que invocan dentro de la solicitud.-----

**CONTESTADO:** Si señora el sábado después del 23/05/2018.-----

**PREGUNTADO:** Que medidas tomo la empresa COSECHA COLOMBIANA LTDA respecto de lo invocado en la solicitud.-----

**CONTESTADO:** Me han sancionado en dos ocasiones.-----

**PREGUNTADO:** Conoce el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa COSECHA COLOMBIANA LTDA.-----

**CONTESTADO:** Si señora.-----

Sanción disciplinaria por faltas al contrato de trabajo y al reglamento Interno,

**PREGUNTADO:** Cuando menciona que fue sancionada hace referencia a las llegadas tarde y por los hechos que se invocan en la solicitud.-----

**CONTESTADO:** Si señora.-----

- Sanción del 20 de abril, por un día.
- Sanción del 18 de mayo, por un día. Motivo: llegadas reiterativas tarde a trabajar.

ESTADO DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA. – Se confirma fecha del parto de la trabajadora LEIDY CATHERINE RODRIGUEZ NOGUERA en diligencia administrativa,

**PREGUNTADO:** Cuando fue su fecha de parto e inicio de la licencia de maternidad.-----

**CONTESTADO:** 29 de septiembre de 2018.-----

Realizada el 24 del mes de julio de 2018,



004419

RESOLUCIÓN NÚMERO ( ) de fecha ( 28 OCT. 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. No.11EE201872110000018604 del 31 de mayo de 2018

No siendo otro el motivo de la presente diligencia se da por terminada, y se firma por quienes en ella intervinieron, a los 24 días del mes de julio de 2018 siendo las 11:15 am

Información estado de embarazo,

PREGUNTADO: Conoce los hechos por los cuales se encuentra citada en este momento -----  
CONTESTADO: Si hasta ahora me enteré por la hoja que acabo de leer porque ellos no me habían dicho nada.-----

PREGUNTADO: Sírvase relatar de manera sucinta su versión sobre los hechos. -----  
CONTESTADO: Primero hay dice que yo no le había avisado apenas me entere me acerque a la empresa un día sábado que yo no trabajaba y le comente a la jefe que yo me encontraba en estado de embarazo porque a nosotros nos ponían a cargar refrigerios de una sede a la universidad a la otra y por eso le informe para que no me dejara esa actividad a mí, ese día también le dije que si yo podía llegar 15 minutos tarde porque el transporte de la casa al trabajo era muy complicado a esa hora de la mañana y como a un compañero le habían dado ese permiso yo se lo solicite y a mí si me lo negaron, yo me di cuenta que estaba embarazada el día que me caí de la moto y yo liame a la administradora y ella me dijo que fuera a la universidad porque no tenía quien me remplazara ese día llegue trabaje normalmente hasta las 05:00 pm porque yo no sabía que estaba embarazada yo le comente a la administradora doña Astrid que me dolía la cintura ella me dijo que el sábado siguiente no trabajara y que viniera solo mi compañero ya que era solo medio día y que aprovechara y me fuera para el médico, yo fui al médico el viernes en la noche por que tenia mucho dolor y ahí fue donde se dieron cuenta que yo estaba embarazada, al día siguiente como yo no trabaje me acerque a la empresa y le comente a la jefe que me habían dicho que estaba embarazada ese día después de salir de la empresa me fui para el trabajo de mi esposo y cerca del trabajo de el me tome la ecografía por particular por que por la EPS se demoraba y pues estábamos preocupados por la calda y no sabíamos cómo estaba el bebe porque yo andaba en moto. -----

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, claro es, en ese sentido, que conforme al p recitado 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 artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 58 y 60 de la misma norma.

En el caso en concreto, COSECHA COLOMBIANA LTDA., fundamenta la solicitud en la(s) siguiente(s) causal(es):

- Artículo 60 numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo, "Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga. en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo" y numeral 5, "Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores (...)"

Frente a los argumentos presentados por la solicitante, se advierte que hay elementos de juicio que permiten observar en diligencia administrativa que la trabajadora a incumplido obligaciones laborales del contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo, establecidas en las clausulas SEPTIMA Y OCTAVA del contrato laboral: en los siguientes literales:

CLAUSULA SEPTIMA:

- b) desatender las actividades de capacitación programadas por el empleador así sea en horario diferente al ordinario.
- d) Llegar tarde al sitio de trabajo.

CLAUSULA OCTAVA:

- d) suspender o ausentarse de sus labores sin autorización del gerente o encargados responsables de la empresa.

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 004419 ) de fecha ( 28 OCT. 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. No. 11EE2018721100000018604 del 31 de mayo de 2018

## 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)*

COMPETENCIA FUNCIONAL DEL DESPACHO.- En atención al artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo, la autorización para despedir a la trabajadora LEIDY CATHERINE RODRIGUEZ NOGUERA, solo comprende el periodo de gestación y los tres (3) meses posteriores al parto, circunstancia de orden legal que limita la actuación de este Despacho para autorizar el despido de la trabajadora, teniendo en cuenta que el periodo de embarazo y los tres (3) meses posteriores al parto, a la fecha han concluido, de acuerdo a lo manifestado por la trabajadora, que la fecha posible del parto aconteció el 29 de septiembre de 2018.

Es de resaltar que, de existir un conflicto, en ocasión de la relación laboral, sin que la trabajadora se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, este Despacho pierde la competencia otorgada y se constituye en declaración de derechos y la resolución de una controversia, que es competencia única y exclusiva del juez natural de la causa.

COMPETENCIA FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.- El art. 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la Ley 584 de 2000 art. 20, determina sobre los Funcionarios del Ministerio del Trabajo: "Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces..."

Sobre la competencia del Ministerio del Trabajo, inicialmente, resulta pertinente indicarle, respetuosamente, que este Ministerio no es competente para declarar derechos ni dirimir las diversas controversias que se presentan en las relaciones de los particulares, pues tales declaraciones resultan ser de competencia exclusiva de la Rama Judicial del poder público a través del Juez natural, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), el cual consagra: (...) Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores." (Subrayas y negrillas fuera de texto)

Atendiendo la solicitud suscrita por la sociedad COSECHA COLOMBIANA LTDA y lo expuesto anteriormente, se atenderá el archivo en consideración al hecho que el tiempo transcurrido ha superado lo prescrito en el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo tanto, no es posible continuar con el presente asignación debido a que desapareció la condición que determina su objeto<sup>10</sup> y al desaparecer ésta, la autoridad del trabajo pierde la competencia para

<sup>10</sup> Corte Constitucional en Sentencia T-358 de 2014, se ha pronunciado en el mismo sentido, a saber:

"Entonces, cuando cesa la amenaza a los derechos fundamentales de quien invoca su protección, ya sea porque la situación que propiciaba dicha amenaza desapareció o fue superada, esta Corporación ha considerado que la acción de tutela pierde su razón de ser como mecanismo de protección judicial, en la medida en que cualquier decisión que el juez de tutela pueda adoptar frente al caso concreto carecerá de fundamento fáctico. En este sentir, el juez de tutela queda imposibilitado para emitir orden alguna de protección del derecho fundamental invocado, de suerte que la Corte ha entendido que una decisión judicial bajo estas condiciones resulta inócua y contraria al objetivo constitucionalmente previsto para la acción de tutela.

**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 4 4 1 9 ) de fecha ( 2 8 OCT. 2019**

**POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**  
Radicado No. No.11EE20187211000000018604 del 31 de mayo de 2018

conocer y pronunciarse sobre el particular, es decir: que la mujer (trabajadora) no se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto a la fecha en la que se profiere el presente acto administrativo, por consiguiente se ordena el archivo la presente solicitud, por encontrar el hecho superado. En reiterada Jurisprudencia la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada 225 de 2013, fija una línea jurisprudencial sobre la carencia actual de objeto por hecho superado,

*"La naturaleza de la acción de tutela estriba en garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales. Entonces, cuando cesa la amenaza a los derechos fundamentales de quien invoca su protección, ya sea porque la situación que propiciaba dicha amenaza desapareció o fue superada, esta Corporación ha considerado que la acción de tutela pierde su razón de ser como mecanismo de protección judicial, en la medida en que cualquier decisión que el juez de tutela pueda adoptar frente al caso concreto carecerá de fundamento fáctico. En este sentir, el juez de tutela queda imposibilitado para emitir orden alguna de protección del derecho fundamental invocado, de suerte que la Corte ha entendido que una decisión judicial bajo estas condiciones resulta inocua y contraria al objetivo constitucionalmente previsto para la acción de tutela".*

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: ORDENAR** el archivo de la solicitud identificada con Radicado No.11EE201872110000000018604 de fecha 5/31/2018 impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) **COSECHA COLOMBIANA LTDA**, identificado con NIT. 830504712-0 y domicilio en la CARRERA 36A No 22-47 en Bogotá, contra la señora **LEIDY CATHERINE RODRIGUEZ NOGUERA**, identificada con C.C. No.1024489505 y con domicilio CARRERA 23A No 64-22, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR** que contra la presente resolución proceden los recursos de **REPOSICIÓN** ante este Despacho y de **APELACIÓN** ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o des fijación del aviso según el caso.

**ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente proveído en los términos de la Ley 1437 de 2011.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

*Leticia Marsiglia*  
**LETICIA MARSIGLIA ORTIZ**

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

Proyectó, transcribió: Leticia M.  
Aprobó y suscribió: Leticia M.

1

8

8

1870  
1871  
1872  
1873  
1874  
1875  
1876  
1877  
1878  
1879  
1880  
1881  
1882  
1883  
1884  
1885  
1886  
1887  
1888  
1889  
1890  
1891  
1892  
1893  
1894  
1895  
1896  
1897  
1898  
1899  
1900