

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 4 5 6 5) de fecha (3 1 OCT 2019)

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 2014¹, la Ley 1468 de 2011², la Ley 1437 de 2011 y demás normas que le adicionen o modifiquen, y en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES

Que mediante radicado No.11EE2019721100000019259 de fecha 6/14/2019, el(la)(los) señor(a)(es) MARIA YANETH GALINDO BARBOSA, C.C. No. 49.769.863 quien actua en calidad de Directora Nacional de Gestión Humana, de la sociedad, SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., identificada con NIT. 900062917-9, requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, de la señora SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, identificada con CC No.1033777673 de Bogotá D.C., de quien manifestó el representante del empleador que se encuentra en estado de embarazo, a la fecha de radicación de la solicitud, motivo por el cual el(la) Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, mediante Auto No.3119 del 7/3/2019, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo, adelantar el trámite respectivo, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACION PROCESAL

- 2.1 La Inspectora asignada, mediante Auto de Trámite del 4 de julio de 2019, avoca conocimiento de la actuación del Radicado No.11EE2019721100000019259 de fecha 6/14/2019 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 63 y 64)
- 2.2 Acto seguido, se emitió comunicación No.08SE2018721100000006511 de fecha 4 de julio de 2019, a la solicitante, SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., al domicilio: Diagonal 25 G No.95A-55, en Bogotá D.C., teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho³ que no son suficientes para 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. (Folio 65).

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 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

Artículo 2º. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, el pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador.* Son obligaciones especiales del empleador: II. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 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:

³ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este 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.

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000019259 de fecha 14 de junio de 2019

- 2.3 La sociedad SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., presenta respuesta al requerimiento de solicitud de documentación e información mediante Radicado No.11EE2019721100000022447 de 15 de julio de 2019 en 12 folios. (Folios 68 a 80)
Se observa que a folios 19 a 23 del plenario, que estas copias son ilegibles, lo cual impide que sean aportadas como prueba para su valoración por parte de la Inspección de Trabajo.
- 2.4 Mediante comunicación de fecha 4 de julio de 2019, se notificó y corrió traslado de la solicitud al empleador, quien mediante Guía No.IN007984984CO de fecha 16 de julio de 2019 informó a la trabajadora al domicilio: CARRERA 18 P No.63 C - 24 Sur, en Bogotá D.C. la citación, fijada para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 23 de julio de 2019 a las 10:00 A.M., en la Carrera 7 No.32-63 Piso 2, en Bogotá D.C., e igualmente se informó 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 78 a 80).
- 2.5 Llegada la fecha y hora de la citación del día 23 de julio de 2019 a las 10:00 A.M., en la Carrera 7 No.32-63 Piso 2, en Bogotá D.C., la trabajadora SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, no asiste y no justifica su inasistencia a la diligencia administrativa de carácter laboral .

3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

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

- 3.1.1 CONTRATO DE TRABAJO, Entre SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. y SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, se suscribió Contrato de Trabajo a término fijo inferior a un año.
- 3.1.2 FECHA INICIO.- con fecha de inicio: 3 de julio de 2018
- 3.1.3 FECHA DE TERMINACIÓN.- fecha de terminación: 2 de enero 2019
- 3.1.4 DURACIÓN CONTRATO.- Seis (6) meses
- 3.1.5 CARGO.- El cargo a desempeñar por la trabajadora es: Auxiliar de Correspondencia Nivel 3.
- 3.1.6 PRIMERA DILIGENCIA DE DESCARGOS, el día 24 de agosto del 2018 se cita a diligencia de descargos a la trabajadora, dentro del proceso disciplinario se resuelve hacerle el primer llamado de atención
- 3.1.7 SEGUNDA DILIGENCIA DE DESCARGOS, el día 28 de agosto de 2018 se citan nuevamente a la trabajadora a diligencia de descargos por la inasistencia laboral y no presentación de soportes que justifiquen su ausencia. Dentro del proceso disciplinario laboral se resuelve realizar primera suspensión de labores por un (1) día a la trabajadora
- 3.1.8 TERCERA DILIGENCIA DE DESCARGOS, el día 25 de octubre del 2018 por incumplimientos y faltas en que ha venido incurriendo la trabajadora, se cita a diligencia de descargos y se resuelve dentro del proceso disciplinario laboral realizar una segunda suspensión de labores por tres (3) días.
- 3.1.9 CUARTA DILIGENCIA DE DESCARGOS, el día 5 de diciembre de 2018, se informa que la trabajadora no asistió a laborar y no presentó soportes que justifiquen su inasistencia; razón por la cual se cita nuevamente a diligencia de descargos por parte del empleador a la trabajadora para atender diligencia de descargos. Dentro del proceso disciplinario laboral el empleador una vez valorados los presupuestos y razones expuestas por la trabajadora el empleador determina dentro del proceso disciplinario laboral realizar tercera suspensión de labores por 5 días.

RESOLUCIÓN NÚMERO **004565**, de fecha (**31 OCT. 2019**) HOJA No. 3

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE201972110000019259 de fecha 14 de junio de 2019

- 3.1.10 QUINTA DILIGENCIA DE DESCARGOS, el día 22 de mayo de 2019 se informa que la trabajadora no asiste a la entidad desde el 15 de abril de 2019, es decir más de un mes; al momento de comunicarse con la trabajadora está manifiesta que se encuentra incapacitada, razón por la cual el empleador solicita que llegue las incapacidades, sin recibir respuesta alguna. Por lo anterior el empleador cita a descargos a la trabajadora en cumplimiento del debido proceso disciplinario que le asiste.
- 3.1.11 La trabajadora SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ ha disminuido el ritmo de trabajo que se ve reflejado de manera negativa al no atender los diferentes requerimientos que se le han hecho, el incumplimiento de la trabajadora es constante.
- 3.1.12 REUBICACIÓN DE LA TRABAJADORA, el empleador en atención al estado de embarazo de la trabajadora procede a convenir las funciones inicialmente pactadas en el contrato, con el fin evitar que se vea afectado el estado de salud de la Sra. Susan Mayerly o la operación de la entidad.
- 3.1.13 INFORMACIÓN ESTADO DE EMBARAZO.- El día 13 de diciembre de 2018 la trabajadora informa, su estado de embarazo a la Dirección Nacional de Gestión Humana de SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. Información que se confirma mediante examen de ecografía realizado el día 6 de mayo de 2019 por la CLÍNICA COLSANITAS en el cual se describe embarazo de 28.2 semanas
- 3.1.14 PRORROGA AL CONTRATO DE TRABAJO, el día 13 de enero de 2019, se suscribió prorrogar contrato de trabajo entre SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. y SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, por un término superior al inicialmente pactado de 10 meses y 28 días esto es hasta el 30 de noviembre el 2019.
- 3.1.15 Concluye la representante legal del empleador: "(...) teniendo en cuenta los diferentes procesos disciplinarios laborales adelantados en contra de la trabajadora, se configura una justa causa para la terminación unilateral del contrato por parte del empleador SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A."

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

- 3.2.1 Código Sustantivo de Trabajo artículo 60 numerales 4 y 5
3.2.2 Código Sustantivo de Trabajo artículo 62 numerales 6, 9 y 10
3.2.3 Reglamento Interno de Trabajo
3.2.4 Código Sustantivo de Trabajo artículo 240.

3.3 LA CAUSA PETENDI⁵, La causa que pretende el empleador, es que, por las razones expuestas, el Ministerio del Trabajo resuelva solicitud de acuerdo a las siguientes pretensiones:

Primero: autorizar a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. en calidad de empleador, la terminación unilateral y por una justa causa el contrato de trabajo suscrito con SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, en calidad de trabajador.

Segundo: en caso de ser negativa la respuesta a la primera solicitud, autorizar a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. a suspender temporalmente el contrato de trabajo suscrito con la Señora SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, durante los días que no sean ha presentado a trabajar, facultándolo para no cancelar la remuneración, que percibe la trabajadora como contraprestación al servicio prestado; lo anterior sin que se vea afectada sus aportes a sus prestaciones sociales, como aportes parafiscales.

⁵ Enciclopedia Jurídica, <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/> Causa petendi, Causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos de hecho previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el 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 004565) de fecha (31. OCT. 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000019259 de fecha 14 de junio de 2019

4. COMPETENCIA y FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DESPACHO

COMPETENCIA INSPECCION DE TRABAJO:

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.

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, 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 (...)".

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 la 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: 1. 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:

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.

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE2019721100000019259 de fecha 14 de junio de 2019

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 es¹⁰.

(...) 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"¹¹.

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

De igual forma la Corte Constitucional en Sentencia T-126/12, interpreta de forma magistral 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).

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.

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

¹¹ Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

4

RESOLUCIÓN NÚMERO 004365) de fecha (20 de junio 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000019259 de fecha 14 de junio de 2019

De igual forma, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Estados Partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y a asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohibiéndose el despido por motivo del embarazo e implementándose la licencia de maternidad, con sueldo pagado o prestaciones sociales similares, sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 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, 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 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)

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE2019721100000019259 de fecha 14 de junio de 2019

5. CONSIDERACIONES:

Las pruebas aportadas dentro del trámite solicitado son necesarias para alcanzar un conocimiento mínimo de los hechos que dan lugar a la aplicación de las normas, como lo reitera en Sentencia C-034/14 la Corte Constitucional en aparte:

"La importancia de las pruebas en todo procedimiento es evidente, pues solo a través de una vigorosa actividad probatoria, que incluye la posibilidad de solicitar, aportar y controvertir las que obran en cada trámite, puede el funcionario administrativo o judicial alcanzar un conocimiento mínimo de los hechos que dan lugar a la aplicación de las normas jurídicas pertinentes, y dar respuesta a los asuntos de su competencia ciñéndose al derecho sustancial. (Negrilla y subraya fuera de texto)

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., en calidad de empleadora aportó la dirección de notificaciones y/o domicilio de la trabajadora SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, a quien en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se corrió el traslado respectivo, a través del empleador a la dirección de domicilio. Se notificó la citación a diligencia administrativa, informando que en atención al derecho de defensa y contradicción, podrá pedir y aportar las pruebas que estime pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba, de igual forma, para que reclame sus derechos y controvierta las pruebas aportadas dentro de la actuación administrativa en comento.

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la(s) diligencia(s) administrativa(s) de carácter laboral, no se realiza el día 23 de julio de 2019 a las 10:00 A.M., la cual se reprograma para el día 3 de octubre de 2019 a las 8:00 A.M., por la inasistencia de la trabajadora 19259, quien no justificó su inasistencia.

TERMINO LEGAL PARA PRESENTAR JUSTIFICACIÓN.- El inciso tercero del numeral 3 del artículo 180 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, contempla que se pueden admitir aquellas justificaciones que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes de la fecha de la diligencia, como en efecto de observa, que la trabajadora no presentó la(s) justificación(es) en el término legal.

DOCUMENTOS APORTADOS, es de resaltar que SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., atendió el requerimiento del Despacho, mediante comunicación No.11EE2017721100000023093 del 9 de julio de 2018, en 12 folios útiles.

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

En el caso en concreto, SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., fundamenta la solicitud en las siguientes causales:

- Código Sustantivo de Trabajo artículo 60 numerales 4 y 5
- Código Sustantivo de Trabajo artículo 62 numerales 6, 9 y 10

La Inspección de Trabajo de conocimiento en cumplimiento del artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo, contemplará para conceder el permiso solicitado las causas presentadas y probadas por el empleador para dar por terminado el contrato, a saber

Código Sustantivo del Trabajo, artículo 60, numeral 4: "Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador (...)"

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 4 5 6 5) de fecha (31. Oct. 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No.11EE2019721100000019259 de fecha 14 de junio de 2019

Frente a las justas causas descritas por parte del empleador para solicitar el despido de la trabajadora en estado de embarazo, de Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, numeral 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 de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento", en concordancia con el artículo 60, numeral 4, se observa según lo manifestado con el empleador, que la trabajadora ha incurrido en estas causales los días:

- No asiste a laborar SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, el día 21 de agosto de 2018, no justifica inasistencia,
- No asiste a laborar SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, el día 25 de octubre de 2018, no justifica inasistencia,
- No asiste a laborar SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, el día 5 de diciembre de 2018, no justifica inasistencia,
- Mediante reporte de novedades con fecha 22 de Mayo de 2019, se informa que la trabajadora presuntamente no se presenta la entidad desde el 15 de abril del 2019, es decir más de un mes; al momento de comunicarse con la trabajadora está manifiesta que se encuentra incapacitada

Primero: autorizar a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. en calidad de empleador, la terminación unilateral y por una justa causa el contrato de trabajo suscrito con SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, en calidad de trabajador.

Segundo: en caso de ser negativa la respuesta a la primera solicitud, autorizar a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. a suspender temporalmente el contrato de trabajo suscrito con la Señora SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, durante los días que no sean ha presentado a trabajar, facultándolo para no cancelar la remuneración, que percibe la trabajadora como contraprestación al servicio prestado; lo anterior sin que se vea afectada sus aportes a sus prestaciones sociales, como aportes parafiscales.

PRIMERA PRETENSIÓN EN CONCRETO:

Primero: autorizar a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. en calidad de empleador, la terminación unilateral y por una justa causa el contrato de trabajo suscrito con SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, en calidad de trabajador.

El despacho, no encuentra justificadas las ausencias de la trabajadora a su lugar de trabajado de acuerdo a lo manifestado por el empleador y su representante, los días,

- 21 de agosto de 2018, no asiste a laborar SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, no justifica inasistencia, en consecuencia el empleador después de realizar el correspondiente proceso disciplinario laboral, determina una suspensión laboral de la trabajadora por un (1) día, correspondiendo al día 17 de octubre del 2018.
- 25 de octubre de 2018, no asiste a laborar SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, no justifica inasistencia, en consecuencia el empleador después de realizar el correspondiente proceso disciplinario laboral, determina una suspensión laboral de la trabajadora por tres (3) días.
- 5 de diciembre de 2018, no asiste a laborar SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, no justifica inasistencia, el empleador después de realizar el correspondiente proceso disciplinario laboral, determina una suspensión laboral de la trabajadora por cinco (5) días.

Sobre los primeros cargos motivos de las citaciones a diligencia de descargos presentados por SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., contra la trabajadora SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, es pertinente precisar que ya se le adelantó un proceso disciplinario por las faltas cometidas por no justificar debidamente sus inasistencias a trabajar los días 21 de agosto, 25 de octubre y 5 de diciembre de 2018, y como consecuencia de ello, hubo una sanción de suspensión en cada caso. Por tal motivo la Inspectora de Trabajo no atenderá estas faltas injustificadas como

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE201972110000019259 de fecha 14 de junio de 2019

causales para otorgar el permiso solicitado en cumplimiento del principio NON BIS IN IDEM, en cumplimiento de la Sentencia C-478/07 de la Honorable Corte Constitucional, como una garantía propia del debido proceso, que al tenor establece que una persona no debe ser juzgada por el mismo delito dos veces, se transcribe aparte:

“Como es sabido, el artículo 29 de la Carta Política establece, como una de las garantías propias del debido proceso, el derecho de toda persona “a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho”. Esta prohibición del doble enjuiciamiento, conocida por la ciencia jurídica como principio del non bis in ídem, ha sido objeto de un amplio análisis por parte de esta Corporación, la cual se ha ocupado de definir su alcance y verdadero ámbito de aplicación.

En innumerables pronunciamientos sobre la materia¹¹, la Corte le ha reconocido al principio del non bis in ídem el carácter de derecho fundamental de aplicación directa e inmediata, destacando igualmente que el mismo cumple una función específica y clara: evitar que las personas sean sometidas por el Estado a permanentes y sucesivas investigaciones y sanciones a partir de un mismo comportamiento, colocándolas en estado de absoluta indefensión y de continua ansiedad e inseguridad.

En ese contexto, ha señalado que la importancia del non bis in ídem radica en que, a partir de su vigencia, cualquier individuo puede tener la confianza y la certeza de que las decisiones definitivas dictadas en su contra, fruto de los procesos que definen su responsabilidad en la comisión de conductas contrarias a derecho, realizan la justicia material en cada caso concreto e impiden que tales comportamientos ya juzgados puedan ser objeto de nuevos debates sin distinta fórmula de juicio.

Conforme con su significado, el propio órgano de control constitucional sostiene que el fundamento de existencia del non bis in ídem son los principios de seguridad jurídica y justicia material, los cuales a su vez encuentran pleno desarrollo en la institución jurídica de la cosa juzgada, que, precisamente, le reconoce carácter inmutable a las decisiones de los jueces que se encuentran debidamente ejecutoriadas y, por tanto, impide “que los hechos o conductas debatidos y resueltos en un determinado proceso judicial vuelvan a ser discutidos por otro funcionario en un juicio posterior”.¹²

Respecto al reporte de novedades descrito en el numeral decimo de los hechos de la solicitud, el empleador informa con fecha 22 de mayo de 2019, que la trabajadora presuntamente no se presenta a la entidad desde el 15 de abril del 2019, es decir más de un mes y que al momento de comunicarse con la trabajadora está manifiesta que se encuentra incapacitada. Es relevante que el empleador tenga la certeza que la trabajadora “no se presenta a la entidad desde el 15 de abril del 2019, es decir más de un mes”:

DECIMO: Mediante reporte novedades con fecha del veintidós (22) de mayo de 2019, se informa que la trabajadora SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ presuntamente no se presenta en la entidad desde el día quince (15) de abril de 2019, es decir más de un mes; al momento de comunicarse con la trabajadora, esta manifiesta que se encuentra incapacitada, por lo tanto, se solicita allegue dichas incapacidades, pero no se recibe respuesta alguna.

La descripción realizada por el representante del empleador nos ubica en dos presupuestos a saber:

- Se presume que la trabajadora no se presenta a trabajar,
- La trabajadora se encuentra incapacitada

Sobre el primer presupuesto, se observa según lo manifestado por el empleador que no se encuentra probado que la trabajadora desde el día 15 abril de 2019 no se presenta a trabajar, teniendo en cuenta que quien debe probar que la trabajadora no se ha presentado a cumplir con sus funciones es el mismo solicitante. Lo cual determina para el despacho que ante la duda que se presenta se resolverá a favor del disciplinado: “in dubio pro disciplinado”¹², por no existir la certeza y

¹² Corte Constitucional, Sentencia núm. T-097/94, marzo 7 de 1994, Ref: Expediente T-231/4, Actor: José Moisés Mara Gómez, Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. Consejo de Estado de Colombia, Sala Plena de lo Contencioso Administrativo, Consejero Ponente: Guillermo Vargas Ayala, Bogotá, D. C., febrero 18 de 2014, Radicación núm.

RESOLUCIÓN NÚMERO 004563 de fecha (07 OCT. 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
 Radicado No.11EE2019721100000019259 de fecha 14 de junio de 2019

convicción plena que la trabajadora de manera injustificada omitió la observancia de las obligaciones legales y contractuales no presentándose a laborar durante el periodo de tiempo que el representante del empleador ha manifestado. En estas condiciones y ante la falta de prueba frente a los cargos realizados por el empleador para solicitar la autorización de despido se dará alcance a la presunción de inocencia dentro del análisis expuesto.

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, sin embargo, el Despacho observa si bien la trabajadora incurrió en las causales contempladas en las normas anteriormente citadas y en especial faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, del correspondiente llamado de atención y las tres decisiones siguientes se concluyó con decisión sancionatoria en cumplimiento un de los principios de legalidad y tipicidad en establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley y los nuevos hechos descritos por el empleador no se encuentra aprobados dentro de los documentos aportados por el empleador en su solicitud. En consecuencia, el trámite de despido de trabajadora en estado de embarazo no será resuelto conforme a las pretensiones de la solicitud.

SEGUNDA PRETENSIÓN EN CONCRETO:

Segundo: en caso de ser negativa la respuesta a la primera solicitud, autorizar a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. a suspender temporalmente el contrato de trabajo suscrito con la Señora SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, durante los días que no sean ha presentado a trabajar, facultándolo para no cancelar la remuneración, que percibe la trabajadora como contraprestación al servicio prestado; lo anterior sin que se vea afectada sus aportes a sus prestaciones sociales, como aportes parafiscales.

Es de recordar al solicitante 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, o en todo caso el término de la licencia materna otorgada por el sistema de salud. (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)*

Respecto a segundo numeral de las pretensiones presentadas por el empleador SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., con el fin de:

- *autorizar a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. a suspender temporalmente el contrato de trabajo, durante los días que no sean ha presentado a trabajar,*
- *facultar a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. para no cancelar la remuneración, que percibe la trabajadora como contraprestación al servicio prestado;*
- *lo anterior sin que se vea afectada sus aportes a sus prestaciones sociales, como aportes parafiscales.*

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE2019721100000019259 de fecha 14 de junio de 2019

La Inspectora de Trabajo de conocimiento advierte al solicitante que las solicitudes realizadas en el numeral segundo de las pretensiones implican declaración de derechos o definir una controversia, según lo determinado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la Ley 584 de 2000 artículo 20, en aparte cita, referente a 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 expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud con Radicado No.11EE2019721100000019259 de fecha 6/14/2019, impetrada por la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., NIT. No.900062917-9, con domicilio en la Diagonal 25 G No.95A-55, en Bogotá D.C., y correo electrónico: NO REGISTRA, contra la señora SUSAN MAYERLY CHAVERRA RODRIGUEZ, identificada con CC. 1033777673 de Bogotá D.C., con domicilio en la CARRERA 18 P No.63 C - 24 Sur, en Bogotá D.C., y correo electrónico: NO REGISTRA, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de **REPOSICIÓN** ante este Despacho y de **APELACIÓN** ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites 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.

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 y aprobó: Leticia M.

4

Handwritten text, possibly a signature or name, located at the bottom center of the page.