

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO (004569) de fecha (31 OCT. 2019)

La suscrita Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D. C., en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el numeral 30, artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014¹, la Ley 1468 de 2011², la Ley 1437 de 2011, demás normas que le adicionen o modifiquen y en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES

Que mediante radicado No.11EE2019721100000014078 de fecha 5/7/2019, el(la)(los) señor(a)(es), MARCELA TRUJILLO VILLA C.C. No.52,999,480 y T.P. No.200,449 del C. S. de la J. actuando en calidad de Apoderada Especial de la sociedad **QMAX SOLUTIONS COLOMBIA**, quien se identifica con NIT. 830095262-1, requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora **SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA**, identificada con Cédula de ciudadanía número 1.024.549.418 de Bogotá, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud, razón por la cual el(la) Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites mediante Auto No. 2354 del 6/4/2019, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo, iniciar y finalizar el trámite, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACION PROCESAL

- 2.1 La suscrita Inspectora mediante Auto de Trámite de fecha 10 de junio de 2019, avoca conocimiento del Radicado No.11EE201972100000014078 de fecha 5/7/2019 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 43 y 44)
- 2.2 Acto seguido, se emitió comunicación 08SE2019721100000005865 de fecha 17 de junio de 2019 a la solicitante, a la dirección: CALLE 100 NO 8 A 49 TORRE B OFC 1018 en Bogotá y Correo electrónico: NO REGISTRA, teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho³ que no son suficientes para dar trámite a la solicitud de ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA⁴, motivo por el cual se le requirió para que aportara a la autoridad de trabajo elementos probatorios, que contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo. (Visto a folio 45)

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: Artículo 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.

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 4 3 6 9) de fecha (3 1 OCT. 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000014078 de fecha 7 de mayo de 2019

- 2.3 QMAX SOLUTIONS COLOMBIA, presentó respuesta al requerimiento de solicitud de documentación, Mediante radicado No.11EE2019721100000020323 de fecha 25 de junio de 2019, en 18 folios útiles. Los documentos se recibieron en la Inspección de Trabajo el día 17 de julio de 2019.
- 2.4 Mediante comunicaciones 08SE2019721100000005882 de fecha 18 de junio de 2019, se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA, en la dirección CRA 34 D NO 17 B SUR 26, en Bogotá, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 9 de julio de 2019 a las 10:00 A.M. Informando que en atención al derecho de defensa y contradicción podrá pedir y aportar los documentos que considere pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba. (Visto a folio 46)
- 2.5 La diligencia administrativa, con la trabajadora SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA, se realiza el día 9 de julio de 2019 a las 10:00 A.M. con asistencia de la trabajadora.

3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

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

- 3.1.1 Entre QMAX SOLUTIONS COLOMBIA y SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA, se celebro un Contrato Individual de trabajo a término indefinido, el cual inicio el 10 de mayo de 2017, la trabajadora es contratada para desempeñar el cargo de auxiliar de datos
- 3.1.2 QMAX SOLUTIONS COLOMBIA tuvo conocimiento del estado de embarazo de SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA Cuando hizo entrega de los resultados de un diagnóstico realizado por el médico particular Marco Pérez Camacho en la Clínica de la Mujer S.A., en la fecha del 10 de marzo de 2019
- 3.1.3 La trabajadora ha incurrido en hechos que constituyen faltas e incumplimientos graves a su contrato de trabajo, toda vez que no ha asistido continuamente a cumplir con sus labores desde el día 2 de abril de 2019, sin prestar justificación alguna, validan y suficiente para todos los días de ausencia.
- 3.1.4 De acuerdo a lo anterior el empleador ha citado a la trabajadora en 2 ocasiones con el fin de garantizar su derecho de defensa y debido proceso y ella no ha asistido en ninguno de las oportunidades,
3.1.4.1 1ª citación 4 de abril para comparecer el día 5 de abril a las 10 de la mañana
3.1.4.2 2ª citación 9 de abril para comparecer el día 10 de abril a las 11 de la mañana
- 3.1.5 En ambas ocasiones la trabajadora recibió en debida forma las citaciones a diligencia de descargos, las cual es fueron confirmadas vía telefónica, sin embargo la trabajadora no se presentó.
- 3.1.6 Reafirmamos que desde el día dos de abril de 2019 no se ha presentado ni en una sola vez a la compañía, ni ha cumplido con la empresa, ni ha presentado ningún tipo de soporte o justificación válida por su ausencia.
- 3.1.7 Es importante destacar que la trabajadora desde principios del mes de marzo ya venía presentando incumplimientos graves a sus obligaciones laborales, perjudicando gravemente la operación y la relación con los clientes.
- 3.1.8 Lo anterior, toda vez que la trabajadora No obstante no se presentó a trabajar en varias oportunidades sin contar con autorización, Omitió informar y dar respuesta a diferentes requerimientos realizados por la empresa el 4 de marzo, 7 de marzo y el 11 de marzo de 2019, entonces le solicito enviar los respectivos reportes de diferentes pozos en los que la empresa presta servicios, información indispensable para atender un requerimiento de gran importancia de un cliente.
- 3.1.9 Como consecuencia de lo anterior, fue necesario que la empresa enviar a hasta la casa de la trabajadora SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA una persona para que recogiera el computador y la información solicitada, la cual se había llevado a su domicilio sin ninguna autorización y en contra de las políticas internas de seguridad de la empresa.
- 3.1.10 Concluye el apoderado del empleador: *"el reiterado incumplimiento por parte de la trabajadora SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA ha generado un perjuicio en la operación, pues ha habido retrocesos en la administración de recurso, incumpliendo con los reportes y tiempos de entrega de las solicitudes realizadas por el cliente, y afectando en la calidad del servicio frente a terceros"*

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2019721100000014078 de fecha 7 de mayo de 2019

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

- 3.2.1 Numeral 6, artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo
- 3.2.2 Numeral 4, artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo
- 3.2.3 Números 1º y 5 artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo

3.3 **LA CAUSA PETENDI**⁵, La causa que pretende el empleador, es que, por las razones expuestas, el Ministerio del Trabajo de conformidad a lo señalado en el art.240 del Código Sustantivo del Trabajo se pronuncie sobre la solicitud en el siguiente sentido: *“Autorizar la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador QMAX SOLUTIONS COLOMBIA del contrato de trabajo celebrado con la señora SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA identificada con cédula de ciudadanía No.1.024.549.418 quien se encuentra en estado de embarazo”.* (Negrilla fuera de texto)

4 COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

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

La Ley 1468 del 30 de junio de 2011⁷, que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de despido de la trabajadora, dentro del periodo del embarazo o lactancia sin autorización de las autoridades del trabajo, con el lleno de los requisitos que exige la citada autorización.

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

⁵ Enciclopedia Juridica, <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.

⁶ Código Sustantivo de Trabajo artículo 485. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno lo determinen.

⁷ Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*
Artículo 2º. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

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

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 4 5 6 9) de fecha (3 1 OCT 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE201972110000014078 de fecha 7 de mayo de 2019

5 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DESPACHO:

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

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

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

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 32 al 45.

artículo 32 del Código Contencioso Administrativo, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal. Los procedimientos especiales regulados por la ley se atenderán conforme a la misma. Si en la ley especial no se consagra el derecho de turno, se aplicará lo dispuesto en la presente ley. En todas las entidades, dependencias y despachos públicos, debe llevarse un registro de presentación de documentos, en los cuales se dejará constancia de todos los escritos, peticiones y recursos que se presenten por los usuarios, de tal manera que estos puedan verificar el estricto respeto al derecho de turno, dentro de los criterios señalados en el reglamento mencionado en el inciso anterior, el cual será público, lo mismo que el registro de los asuntos radicados en la entidad u organismo. Tanto el reglamento como el registro se mantendrán a disposición de los usuarios en la oficina o mecanismo de atención al usuario. Cuando se trate de pagos que deba atender la Administración Pública, los mismos estarán sujetos a la normatividad presupuestal.

¹⁰ Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-894 de 1996.

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

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2019721100000014078 de fecha 7 de mayo de 2019

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

- "...1. Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector de trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.
- 2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causales que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63..."

De igual forma añade el citado artículo:

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

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

6 CONSIDERACIONES:

- 6.1 RELACIÓN LABORAL - Entre QMAX SOLUTIONS COLOMBIA y SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA, existe Contrato Individual de trabajo a término indefinido, el cual inicio el 10 de mayo de 2017.
- 6.2 CARGO, FUNCIONES Y HORARIOS - El cargo que desempeña la trabajadora es de auxiliar de datos .
- 6.3 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL - El empleador presenta planillas de Aportes a Seguridad Social Integral de la trabajadora SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA, en respuesta al requerimiento realizada por el despacho.
- 6.6 CITACIÓN A DILIGENCIA ADMINISTRATIVA.- QMAX SOLUTIONS COLOMBIA, en calidad de empleadora inicialmente, aporó la dirección de notificaciones y/o domicilio de la trabajadora, a quien en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se corrió el traslado respectivo, a la solicitante y a la trabajadora, con el fin de notificar la citación a diligencia administrativa, informando que en atención al derecho de defensa y contradicción SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA, podrá pedir y aportar las pruebas que estime pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba, de igual forma, para que reclame sus derechos y controvierta las pruebas aportadas dentro de la actuación administrativa en comento.
- 6.7 DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la diligencia administrativa de carácter laboral, con la señora SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA, se realiza por la asistencia de la trabajadora, Quién sobre los hechos de la solicitud manifestó:

"PREGUNTADO: Respecto a los hechos presentados por su empleador para solicitar la autorización de despido, es importante que se pronuncie al respecto, en el orden presentado. **CONTESTADO:** Frente a los hechos presentados por mi empleador manifiesto, sobre el PRIMER HECHO, ES VERDAD, que tengo un contrato vigente a término indefinido, desde el 10 de mayo de 2017, en el cargo de auxiliar de datos. SEGUNDO HECHO, es cierto que QMAX tuvo conocimiento de mi estado de embarazo con la prueba de embarazo, entregada el 22 de marzo de 2019. Sin embargo aclaro que el examen fue solicitado por el Dr. Marco Perez, Ginecobstetra de la Clínica de la Mujer, que me presta el Servicio por la Póliza que me otorga QMAX. TERCER HECHO, es falso pues yo me presente el día 2 de abril de 2019 a laborar, en el nuevo cargo, pues la Jefe de Recursos Humanos me decía: "que me iban a reubicar", yo me presente a la oficina ese día, empecé a hacerle preguntas sobre temas sueltos y otros sobre los que tenía duda, como: 3.1 Como quedaría mi referencia laboral con esta reubicación. 3.2 Si mi salario tendría alguna afectación. 3.3 Las razones por las cuales no se reflejo el aumento salarial, como fue realizado a todos mis compañeros con menor número de funciones e identidad de cargo. Frente a mis inquietudes, la Jefe de RRHH, CAROLINA LEON, me responde: "no tenemos claro cuales van hacer mis funciones y como se va ha llamar mi nuevo cargo". Respecto a mi aumento de salario me dice: "que el tema esta cancelado porque mi trabajo es

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 4 5 6 9) de fecha (3 1 OCT. 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000014078 de fecha 7 de mayo de 2019

nefasto". Yo hago la observación a la Jefe de RRHH, de que después de 5 años de prestar mis servicios y me dicen hasta ahora que mi trabajo es nefasto, ella me dice: "que sí porque yo borre, dañe y sustraje información del sistema, y que tienen los descargos que yo firme de eso, yo alego que en los descargos no firme eso, ella se altera y me dice: "vamos que la voy a llevar a su nuevo cargo". Yo le contesté que: "no voy a tomar ese nuevo cargo y me dirijo al Ministerio de Trabajo". Ella me grita, frente a su oficina: "que si voy o no a tomar el cargo?", a lo que yo respondo de nuevo que: "no, me voy a asesorar de un abogado y espero que tenga buen día". Sobre el correo electrónico que me envían sobre las 12 del día donde me dice: "que yo nunca me presente", no es cierto, porque yo me presente en horas de la mañana cuando discutí con Carolina. CUARTO HECHO, es cierto, me citaron en dos oportunidades, no asistí, pues sabía que no sería defendida y que todo lo que dijese me iba a perjudicar en ese momento, ya que ellos tenían abogados en el proceso y las citaciones y yo no contaba con una defensa imparcial. QUINTO HECHO, es falso pues las citaciones las recibí en mis familiares y yo no cuento con un número al que ellos me contactarían la recepción de las mismas y confirmarían fecha y hora. SEXTO HECHO, es falso pues yo sí me presente el martes 2 de abril de 2019 y comenté que no tomaría el cargo por el trato que me daba la empresa, es cierto que no me volví a comunicar después del 4 de abril de 2019 con la Compañía. SEPTIMO HECHO, es falso pues yo me ausenté con consentimiento de mis jefes y RRHH, a quienes siempre notifiqué por el correo corporativo. Yo no estaba realizando ninguna función en específico y no tenía relación directa con los clientes, razón por la cual no afecte dichas relaciones. OCTAVO HECHO, es falso pues yo siempre estuve notificándome con la empresa, el estado de salud de mi bebe y el porque de mis ausencias. Lo anterior lo hice hasta el día 7 de marzo de 2019, que cambiaron la clave de mi correo corporativo. Los soportes que tenía en casa los recogió el mensajero de QMAX tan pronto recibí solicitud de ello. NOVENO HECHO, es falso pues yo no tenía el computador en la casa, esté reposaba en las instalaciones de QMAX y yo propuse que me dieran espera de un día mientras mi mamá llegaba de Bucaramanga a cuidar a mi bebe y yo volver a la oficina o enviaba un mensajero urbano. QMAX siempre permitió que yo trabajara desde mi casa pues sabían que mi cargo era para dos personas por eso no vi mal llevar los documentos a mi casa como venía haciéndolo cinco años atrás. Resalto que no perdí ningún documento durante el tiempo que estuvieron en mi poder. DECIMO HECHO, es falso pues ellos tuvieron que repetir facturación, no porque yo no estuviera o tuviera esa documentación sino por el cambio en la recepción y códigos de los productos por parte de ECOPETROL para QMAX. Los reportes diarios los envían directamente desde el pozo, sin tener que pasar por mi filtro. Los clientes realizan las solicitudes directamente a los Coordinadores y Gerentes de Negocio quienes son responsables de atenderles sus solicitudes. La calidad del servicio la evalúan los clientes por el personal de campo y el Coordinador que tengan asignado en oficina. Reitero que no tengo contacto con los clientes.

DOCUMENTOS APORTADOS, es de resaltar que QMAX SOLUTIONS COLOMBIA, aportó los documentos requeridos en su oportunidad, mediante radicado No.11EE2019721100000020323 de fecha 25 de junio de 2019, en 18 folios útiles. Documentos que fueron recibidos en la Inspección de Trabajo el 17 de julio del 2019

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

En el caso en concreto, QMAX SOLUTIONS COLOMBIA, fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

1. La trabajadora ha incurrido en hechos que constituyen faltas e incumplimientos graves a su contrato de trabajo, toda vez que **no ha asistido continuamente a cumplir con sus labores desde el día 2 de abril de 2019, sin prestar justificación alguna, validan y suficiente para todos los días de ausencia.**
2. El empleador ha citado a la trabajadora en 2 ocasiones con el fin de garantizar su derecho de defensa y debido proceso y ella no ha asistido en ninguno de las oportunidades,
 - a. 1ª citación 4 de abril para comparecer el día 5 de abril a las 10 de la mañana
 - b. 2ª citación 9 de abril para comparecer el día 10 de abril a las 11 de la mañana

RESOLUCIÓN NÚMERO (**004569**) de fecha (**31 OCT. 2019**) HOJA No. 7

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE201972110000014078 de fecha 7 de mayo de 2019

3. *Es importante destacar que la trabajadora desde principios del mes de marzo ya venía presentando incumplimientos graves a sus obligaciones laborales, perjudicando gravemente la operación y la relación con los clientes.*

En el caso en concreto, QMAX SOLUTIONS COLOMBIA S.A.S. por medio de Apoderado, fundamenta la solicitud en las siguientes normas:

En el numeral 4, literal A y el artículo 60, del Código Sustantivo del Trabajo, que al tenor establece:

"4 Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo".

Respecto a la causal establecida por el empleador en el numeral 4º del artículo 60 del Código Sustantivo del trabajo se observa que la trabajadora a partir del día 5 de abril del 2019 no se presenta a la compañía a desempeñar las funciones determinadas en el contrato de trabajo suscrito con el empleador, circunstancia que NO presenta justificación por parte de la trabajadora, quien en diligencia administrativa celebrada el 9 de julio del 2019 manifiesta:

"SEXTO HECHO, es falso pues yo si me presente el martes 2 de abril de 2019 y comenté que no tomaría el cargo por el trato que me daba la empresa, es cierto que no me volví a comunicar después del 4 de abril de 2019 con la Compañía".

Con relación al numeral 6, literal A y el artículo 62, del Código Sustantivo del Trabajo, que al tenor establece:

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

En concordancia con el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, que al tenor establece:

"1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido".

5 *comunicará oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios*

En relación con el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo en concordancia con el numeral 1º del artículo 58, se observa que esta causal es consecuencia de faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.

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.

En conclusión, la trabajadora SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA incurrió en la justa causa contemplada en la norma anteriormente citada, y como consecuencia de ello:

- No cumplió la trabajadora con la obligación especial establecida en el artículo 58 del C.S.T., numeral 1: "Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido."

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 4 3 6 9) de fecha 31 OCT. 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE201972110000014078 de fecha 7 de mayo de 2019

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Sobre la calidad en particular, de la trabajadora SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA, se confirma en diligencia administrativa absuelta: "

"PREGUNTADO: Informe al Despacho, en qué periodo de gestación se encuentra y la posible fecha del parto. -
CONTESTADO: Me encuentro en la 29 semana de gestación y la posible fecha del parto es el 26 de septiembre de 2019, según el informe de Ecografía que adjuntaré a la presente diligencia".

Es de recordar a QMAX SOLUTIONS COLOMBIA., que la protección al fuero materno tiene una vigencia en el tiempo que corresponde al periodo del embarazo y tres (3) meses posteriores al parto. (Artículo 239 y 240 del C.S.T.). Lo cual ha sido atendido por reiterada jurisprudencia y en especial por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada SU070 DE 2013, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, donde se citan las reglas sobre el alcance de la protección reforzada a la maternidad y a la lactancia, en el ámbito del trabajo, que en aparte cita:

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

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

7 CONCLUSIONES:

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

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

Ahora, quien promovido el trámite debe cumplir con la carga procesal, de la cual depende la continuación del proceso, confirmando que de acuerdo a las pruebas aportadas y recaudadas se ve claramente que la trabajadora, SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA, incurrió en las justas causas de despido de la trabajadora, expuestas por el empleador.

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

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

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

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

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000014078 de fecha 7 de mayo de 2019

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

SENTENCIA UNIFICADA 070 DE 2013, expedida por la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL establece que el DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA es aplicable las todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato, que al tenor reza:

"Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N)".

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.

En conclusión, la trabajadora SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA incurrió en la justa causa contemplada en la norma anteriormente citada, y como consecuencia de ello:

- No cumplió la trabajadora con la obligación especial establecida en el artículo 58 del C.S.T., numeral 1: "Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- Realizar conductas que son prohibidas a los trabajadores como la determinada en el artículo 60 numeral 4 del C.S.T., "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.
- En concordancia con el artículo 62 numeral 6 de la misma normativa laboral que al tenor reza: "Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Se observan como evidencia(s) las siguiente(s):

- Manifestación realizada por la trabajadora el día 9 de julio del 2019, donde confirma que: no volvió a comunicarse, después del 4 de abril de 2019 con la compañía.
- Igualmente se observa que la trabajadora no presentó ante el jefe de recursos humanos o ante el comité de convivencia de la empresa la queja por el presunto acoso laboral y sobre el clima laboral tenso, con el fin de salvaguardar sus derechos laborales que se encontrarán posiblemente vulnerados

RESOLUCIÓN NÚMERO (0 0 4 5 6 9) de fecha (3 1 OCT. 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
Radicado No. 11EE2019721100000014078 de fecha 7 de mayo de 2019

Con el fin de atender la protección reforzada derivada de la maternidad respecto a la trabajadora de la cual se solicita la autorización de despido por justa causa es de advertir por parte del despacho que en caso de cesación de la alternativa laboral se debe determinar unos presupuestos derivados de la modalidad del contrato y no del estado de embarazo de la trabajadora en el momento de otorgarse la autorización de despido, los cuales se establecen en la Sentencia Unificada 070 de 2013, a saber:

"MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO-Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada: en este evento surgen a la vez dos situaciones: - Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral". El fundamento de esta protección es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas. (Negrilla fuera de texto)

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la solicitud impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) **QMAX SOLUTIONS COLOMBIA**, con NIT. 830095262-1, con domicilio, en la CALLE 100 NO 8 A 49 TORRE B OFC 1018, en Bogotá D.C. y correo electrónico: no registra, representado por Apoderado, Dr. MARCELA TRUJILLO VILLA C.C. No.52,999,480 y T.P. No.200,449 del C. S. de la J., contra la señora **SHAKIRA NATHALY ALVAREZ HIGUERA** identificada con **CC.1.024.549.418**, con domicilio en la CRA 34 D NO 17 B SUR 26, en Bogotá D.C., y correo electrónico: no registra, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

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

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

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


LETICIA MARSIGLIA ORTIZ

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

Proyectó: Leticia M.
Aprobó: Leticia M.