



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No. 19 JUN 2019 de 2019

( 002131 )

**"POR LA CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNA QUEJA EN SU ETAPA DE AVERIGUACIÓN PRELIMINAR"**

La Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, en uso de sus facultades legales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en especial la establecida en el Convenio 81 de 1947 de la Organización Internacional del Trabajo, el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1437 de 2011, la Ley 1610 de 2013, la Resolución 2143 de 2014, y demás normas concordantes

**CONSIDERANDO:**

1. ANTECEDENTES FÁCTICOS:

El Responsable Grupo Gestión de Requerimientos, adscrito a la Personería de Bogotá D.C., remitió a esta Dirección Territorial queja presentada por la señora JEIMY CARVAJAL VEGA contra la empresa COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S., correspondiéndole el número de radicado 11EE2018741100000013437 del 18 de abril de 2018 (Folio 1 a 6).

En su escrito, la quejosa le solicita a la sociedad querellada le "*manifiesten por escrito en qué condiciones **LABORALES** se encuentra mi contrato laboral en este momento (...) Que se me entregue copia física de mi contrato laboral firmado por las partes empleador y empleado (...) Que se me entregue copia física del informe del accidente laboral reportado a la ARL Colmena de acuerdo a lo ordenado por el medico tratante de la EPS (...) Que si la empresa **COMERCIALIZADORA ENCUENTRO SAS, NIT.: 900385059-0**, tiene copia física del acto administrativo de mi despido por parte del Ministerio de Trabajo me haga entrega física del mismo*" (Folio 3).

Como sustento fáctico de sus peticiones, señala la reclamante que ingresó a laborar el 16 de agosto de 2017 como encuadernadora, bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo con duración de 7 meses y 15 días, que fenecía el 30 de marzo de 2018; aseveró que dicha empresa no le comunicó con antelación no inferior a 30 días que su contrato no se prorrogaba, que en el mes de noviembre de 2017, presentó la prueba de embarazo y el resultado de semanas de embarazo que tenía hasta ese momento, y adicionalmente, indicó que el día 02 de abril de 2018, el representante legal de la sociedad querellada le propuso presentara carta de renuncia voluntaria o solicitud de licencia no remunerada por el tiempo que le quedaba de embarazo, ante lo cual le indicó que ninguna de las dos opciones le servía.

Anotó que en febrero de 2018, le ocurrió un accidente laboral, lesionándose el dedo pulgar izquierdo con un bisturí, que por tal razón, acudió a la EPS Famisanar por urgencias en donde se le indicó que debía presentar un reporte de accidente laboral ante su empleador, quien hizo caso omiso a tal requerimiento; finalmente, señaló que "*por los hechos anteriormente expuestos y la presión de insistencia de [sic] presente mi carta de renuncia voluntaria o licencia no remunerada por parte del empleador*" (Folio 2).

2. ACTUACIONES PROCESALES:

- 2.1. Mediante Auto No. 0941 de fecha 08 de noviembre de 2018, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control procedió a dar apertura a la Averiguación Preliminar, ordenó requerir a la empresa prueba documental y comisionó al Inspector Treinta y Tres (33) de Trabajo y Seguridad Social, Dra. Jessica Alexandra Rubiano Rivera, para adelantar investigación administrativo laboral en contra de la indilgada (Folio 9).
- 2.2. En auto adiado 09 de noviembre de 2018, la funcionaria comisionada practicó las diligencias ordenadas por el comitente, requiriendo la precitada documental (Folio 10).
- 2.1. A través del oficio radicado bajo el número 08SE2018731100000015115 de fecha 09 de noviembre de 2018, se realizó requerimiento de documentos para el esclarecimiento de los hechos a la empresa COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S., los cuales se relacionan en el folio 14, así:
- Copia del contrato de la señora JEIMY CARVAJAL VEGA.
  - Copia de las afiliaciones y el pago al sistema de seguridad social integral EPS, ARL y Caja de Compensación Familiar de la quejosa.
  - Copia del pago de la nómina de los últimos tres meses laborados por la trabajadora.
  - Copia de la causal de despido y todo lo referente a este proceso.
  - Copia del examen de ingreso y egreso.
  - Copia de la consignación o transferencia por concepto de la liquidación definitiva de la señora JEIMY CARVAJAL VEGA.
- 2.3. A través de memorial número 11EE2018731100000042222 del 06 de diciembre de 2018, el Representante Legal de la empresa COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S., dio respuesta al anterior requerimiento anexando copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, del formulario único de afiliación y registro de novedades al SGSSS de Famisanar EPS, del reporte de novedad de ingreso a Colmena Seguros, de la inscripción de trabajador a la Caja de Compensación Familiar Cafam, de la solicitud de vinculación al fondo de pensiones obligatorias Protección, de los desprendibles de nómina correspondientes a los meses de agosto a noviembre de 2018, de la comunicación de no prórroga y terminación del contrato de trabajo, de la constancia de evaluación médica post ocupacional o de egreso y de la liquidación del contrato de trabajo (Folio 15 a 35).
- 2.4. Mediante Auto No. 00505 del 02 de abril de 2019, la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control reasignó el conocimiento de las diligencias al Inspector de Trabajo y Seguridad Social No. 33, Dra. Laura Angélica López Gutiérrez (Folio 39).
- 2.5. En auto adiado 03 de mayo de 2019, la funcionaria comisionada practicó las siguientes diligencias ordenadas por el comitente (Folio 45):
- Copia del comprobante de pago o de la transacción bancaria efectuada por concepto de liquidación definitiva a la señora JEIMY CARVAJAL VEGA.
  - Copia del examen de ingreso.
  - Copia de la carta de renuncia voluntaria o de la licencia no remunerada suscrita por la trabajadora.
  - Copia de la prueba de embarazo o de la comunicación del estado de gestación allegada por la quejosa.
- 2.6. Como consecuencia de lo anterior, el 10 de mayo de 2019 se envió solicitud de información a la empresa COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S., conforme se evidencia en el radicado número 08SE2019731100000004218 (Folio 46 a 47).
- 2.7. Con escrito radicado bajo el número 11EE2019731100000015303 del 14 de mayo de 2019, el Representante Legal de la sociedad COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S. dio respuesta al anterior requerimiento, anexando copia de la liquidación de contrato de trabajo, de la constancia de

RESOLUCIÓN NÚMERO 002131 DE 19 JUN 2019  
POR EL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR

evaluación médica post ocupacional o de egreso y del acuerdo suscrito con la señora JEIMY CARVAJAL VEGA el 10 de abril de 2018 (Folio 48 a 52).

### 3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Tratándose de aspectos de competencia del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tendrán el carácter de policía administrativa laboral, y en consecuencia, están encargados de verificar e inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral y del sistema general de seguridad social; así pues, de encontrar demostrada tanto la violación a dichas disposiciones como la realización de actos que impidan o retarden el cumplimiento de las actividades propias de la labor de inspección, estará facultado para imponer sanciones pecuniarias de acuerdo a la normatividad que se transcribe a continuación:

Constitución Política de Colombia, artículos 83 y 209:

*"Artículo 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas."*

*"Artículo 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones."*

*Las autoridades administrativas deben coördinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley."*

Artículos 485 y 486 del Código 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."*

*"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios 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."*

*Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical (...)"*

La Ley 1610 de 2013, en su artículo 1, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo así:

RESOLUCIÓN NÚMERO 002131 DE 19 JUN 2019  
POR EL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR

*“Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”*

Por su parte, el numeral 1 del artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014, establece las funciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social:

*“1. Adelantar investigación administrativo-laboral en materia de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social en pensiones, riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo y demás normas sociales que sean de su competencia.”*

Así también el Decreto 4108 de 2011 aplicable al Ministerio de Trabajo, define las competencias orgánicas para adelantar investigaciones administrativas laborales por presunto incumplimiento de las obligaciones legales de los empleadores.

Es necesario tener en cuenta, además, el artículo 3 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo entre tanto *“Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales (...) 1. En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción. En materia administrativa sancionatoria, se observarán adicionalmente los principios de legalidad de las faltas y de las sanciones, de presunción de inocencia, de no reformatio in pejus y non bis in ídem.”*

#### 4. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

De la queja presentada contra la sociedad COMERCIALIZADORA ENCUESTRO S.A.S. por parte de la reclamante JEIMY CARVAJAL VEGA, se desprende que la inconformidad de la citada querellante radica en el presunto despido de que fue objeto, pese a estar amparada por la figura de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad (Folio 2 a 6).

En tal virtud, y atendiendo al auto de reasignación No. 00505 del 02 de abril de 2019 (Folio 39), la Inspectora No. 33 de Trabajo y Seguridad Social efectuó el análisis de las pruebas allegadas conforme lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, así como en el artículo 29 de la C.P., a fin de incorporarlos al trámite de la presente averiguación preliminar; por manera que realizado el estudio de los antedichos documentos que hacen parte del acervo probatorio se encontró la siguiente información dentro del expediente:

- Respuestas a los requerimientos efectuados dentro del Radicado 11EE201874110000013437 del 18 de abril de 2018, suscritas por el Representante Legal de la sociedad COMERCIALIZADORA ENCUESTRO S.A.S. (Folio 15 y 48).
- Copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito entre JEIMY CARVAJAL VEGA y COMERCIALIZADORA ENCUESTRO S.A.S. (Folio 16 a 19).
- Copia del formulario único de afiliación y registro de novedades al SGSSS de Famisanar EPS, con número de radicación 14661802 del 17 de agosto de 2017 (Folio 20 a 21).
- Copia del reporte de novedad de ingreso expedido por Colmena Seguros el 17 de agosto de 2017 (Folio 22).
- Copia de la inscripción trabajador con sello de la Caja de Compensación Familiar Cafam del 30 de julio de 2018 y 18 de agosto de 2017 (Folio 23 a 24).
- Copia de la solicitud de vinculación fondo de pensiones obligatorias Protección Pensiones y Cesantías de fecha 16 de agosto de 2017 (Folio 25 a 26).
- Copia de los desprendibles de nómina correspondientes a la segunda quincena de agosto y hasta la primera quincena de noviembre de 2018 (Folio 27 a 32).

RESOLUCIÓN NÚMERO 002131 DE 19 JUN 2019

POR EL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR

- Copia de la comunicación de no prórroga y terminación del contrato de trabajo suscrita por el representante legal de la sociedad COMERCIALIZADORA ENCUESTRO S.A.S., de fecha 30 de septiembre de 2018 (Folio 33).
- Copia de la constancia de evaluación médica post ocupacional o de egreso de fecha 16 de noviembre de 2018 (Folio 34 y 51).
- Copia de la liquidación de contrato de trabajo, de fecha 15 de noviembre de 2018 (Folio 35 y 49 a 50).
- Copia del acuerdo suscrito entre el Representante Legal de la empresa COMERCIALIZADORA ENCUESTRO S.A.S. y JEIMY CARVAJAL VEGA, el 10 de abril de 2018 (Folio 52).

Así pues, del anterior material probatorio se desprende la existencia de una relación laboral entre la quejosa JEIMY CARVAJAL VEGA y su empleador COMERCIALIZADORA ENCUESTRO S.A.S., por así dar cuenta el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito entre estos el 16 de agosto de 2017 (Folio 16 a 19); y que durante la vigencia de esa relación, la referida trabajadora adquirió la calidad de mujer gestante, circunstancia esta que fue de pleno conocimiento de la empresa querellada tal y como da cuenta la respuesta a la solicitud de información radicada bajo el número 11EE2019731100000015303 del 14 de mayo de 2019 (Folio 48 vuelto) y al acuerdo suscrito el 10 de abril de 2018 (Folio 52).

Adicionalmente, se observa en el formulario de inscripción de trabajador con sello de la Caja de Compensación Familiar Cafam de fecha 30 de julio de 2018 (Folio 23), que se registró al menor Julián David Salinas Carvajal como hijo a cargo de la quejosa JEIMY CARVAJAL VEGA, quien conforme a la información allí consignada nació el 21 de junio de 2018; siendo importante anotar que dicho formato que fue debidamente firmado y sellado por la empresa COMERCIALIZADORA ENCUESTRO S.A.S.

Por demás, se advierte que la sociedad encartada le comunicó a la querellante su intención de no prorrogar ni renovar el vínculo contractual laboral que los unía, debido a los *"ajustes administrativos y de organización de nuestra empresa"*, para lo cual señaló que esa comunicación se hacía con 30 días de anticipación al contrato de trabajo (Folio 33).

Delimitado lo anterior, corresponde a este Despacho analizar si la empresa encartada pretermitió la obligación a ella impuesta por los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa, al punto de presumir que el despido se efectuó por tal motivo si este tuvo lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

En ese orden, resulta imperioso verificar si la sociedad COMERCIALIZADORA ENCUESTRO S.A.S. debió obtener autorización ante este ministerio para finiquitar el vínculo contractual que la unía con la señora JEIMY CARVAJAL VEGA, conforme lo dispone el numeral 1 del artículo 240 del estatuto sustantivo laboral; y adicional a ello, si la modalidad de contratación a término fijo pactada entre las partes implicaba un tratamiento especial respecto de la terminación del contrato laboral por parte de la empresa encartada.

Por consiguiente, a efectos de determinar si la persona jurídica querellada debió obtener la antedicha autorización para emitir el finiquito contractual, ha de analizarse si el mismo tuvo lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto; así, se evidencia que el menor hijo de la quejosa nació el 21 de junio de 2018, conforme al formulario de inscripción de trabajadores emitido por la Caja de Compensación Cafam (Folio 23), y la comunicación de no prórroga y terminación de su contrato lo fue el 30 de septiembre de 2018, haciéndose efectiva hasta el 15 de noviembre de 2018, como se consignó en la liquidación de contrato de trabajo (Folio 35 y 49 a 50), circunstancias estas que permiten descartar la primera de las hipótesis contempladas en el numeral 1 del artículo 240, pues el embarazo de la trabajadora culminó el 21 de junio de 2018 y la terminación del contrato laboral acaeció en fecha posterior.

Ahora bien, para analizar la segunda de las hipótesis contempladas en la citada norma, es preciso confrontar si la terminación del vínculo laboral ocurrió dentro de los tres meses posteriores al parto; al punto que si dicho alumbramiento ocurrió el 21 de junio de 2018, el fuero de maternidad se extendió hasta el 20 de septiembre

0 0 2 1 3 1

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE

POR EL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR

de esa anualidad, y en consecuencia, la sociedad COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S. no debió obtener autorización del Inspector de Trabajo para dar por terminada dicha vinculación, entre tanto la comunicación de la no prórroga y terminación del contrato de trabajo ocurrió en fecha posterior -30 de septiembre de 2018- mientras que el finiquito se materializó hasta el 15 de noviembre de 2018.

Colofón de ello, no advierte este Despacho que la empresa COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S. haya conculcado las disposiciones que sobre permiso para despedir contemplan los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, como quiera que ni la comunicación de no prórroga y terminación del contrato de trabajo de la señora JEIMY CARVAJAL VEGA (30 de septiembre de 2018), ni el finiquito contractual (15 de noviembre de 2018) acaecieron durante el periodo de embarazo ni dentro de los tres meses posteriores al parto (21 de junio de 2018).

De otra parte, al examinar si la modalidad de contratación a término fijo pactada entre las partes implicaba un tratamiento especial respecto de la terminación del contrato laboral por parte de la empresa encartada, se encontró que en criterio recientemente adoptado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con Rad. 47980 del 05 de septiembre de 2018, M.P. Gerardo Botero Zuluaga, se ajustó la postura de esta corporación en torno a los contratos de trabajo a término fijo a la jurisprudencia constitucional vertida en sentencia SU-070 de 2013, al punto que se concluyó que:

*"Con todo, vale la pena aclarar que, a pesar de la modalidad de estabilidad especial por maternidad, el contrato de trabajo a término fijo no puede perder su esencia temporal, de manera que se mantiene vigente únicamente por el tiempo necesario para darle protección adecuada a la maternidad. Por lo mismo, si dentro de ese periodo de estabilidad especial, durante el embarazo y por el término de la licencia de maternidad posparto, se ha hecho uso del preaviso establecido en la ley para el fenecimiento del plazo fijo pactado, el contrato se mantendrá por el tiempo que faltare para cumplirse el término de protección, vencido el cual fenecerá la vinculación sin formalidades adicionales.*

*(...) Descendiendo al asunto sometido a estudio de la Sala, el Tribunal efectuó una clara distinción entre los efectos de la terminación unilateral de un contrato a término indefinido y los que produce la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo acordado frente a una trabajadora en periodo de gestación o maternidad, absteniéndose de confirmar la ineficacia declarada por el a quo, al inferir que no habiendo sido objeto de despido no era destinataria del marco de garantías y protección a los que aluden los artículos 239, 240 y 241 del CST; este criterio que se traduce en un déficit de protección de las trabajadoras cuya condición de gestantes o lactantes surge en vigencia de un contrato a término fijo."*

En virtud del precedente transcrito, habrá de constatararse si el empleador encartado hizo uso del preaviso en los términos establecidos por el numeral 1 del artículo 46 del Código Sustantivo Laboral y si el contrato de trabajo de la señora Carvajal Vega se mantuvo por el tiempo en que se prolongó su licencia de maternidad posparto equivalente a 18 semanas, conforme lo dispone el artículo 236 de esa codificación, modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017.

De esta suerte, se encuentra que en el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre la persona jurídica querellada y la quejosa se pactó un término inicial de 225 días, de tal forma que dicha relación inició el 16 de agosto de 2017 y se extendía, originalmente, hasta el 30 de marzo de 2018; sin embargo, éste se prorrogó por un periodo igual al inicialmente pactado -tal y como se estipuló en la cláusula tercera de este instrumento (Folio 16 a 17)-, es decir, por 225 días más hasta el 16 de noviembre de 2018.

Luego entonces, por mandato del artículo 46, numeral 1, del Código Sustantivo del Trabajo, las partes debieron comunicar su intención de no prorrogar el mentado contrato a término fijo con una antelación no inferior a 30 días a la fecha de vencimiento del término allí estipulado, por manera que si la prórroga de este contrato lo fue hasta el 16 de noviembre de 2018, la comunicación antes aludida tuvo que hacerse antes del 17 de octubre de 2018; y bajo esa égida, es dable afirmar que la comunicación de no prórroga y terminación

RESOLUCIÓN NÚMERO 002131 DE 19 JUN 2019  
POR EL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR

del contrato de trabajo suscrita por el Representante Legal de la COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S., de fecha 30 de septiembre de 2018, se cife a las disposiciones transcritas sobre la materia.

Determinado lo anterior, resulta imperioso constatar si la trabajadora JEIMY CARVAJAL VEGA es destinataria de la especial protección fijada por la jurisprudencia antes citada, dada su vinculación mediante un contrato de trabajo a término fijo; por lo cual habrá de indicarse que si el nacimiento de su menor hijo Julián David Salinas Carvajal ocurrió el 21 de junio de 2018, la estabilidad especial por maternidad se le extendió hasta el 25 de octubre de 2018, como quiera que el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, le concedió a la trabajadora querellante el derecho a una licencia de 18 semanas en la época de parto; luego entonces, la terminación del mentado contrato a término fijo no ocurrió dentro del periodo de protección avalado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pues el finiquito contractual acaeció posteriormente, vale decir, hasta el 15 de noviembre de 2018.

Entonces, no se evidencia violación alguna por parte de la sociedad COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S. a los artículos 236 y s.s. del estatuto sustantivo del trabajo, relativos a la especial protección a la maternidad, entre tanto, la terminación del contrato de trabajo de la señora JEIMY CARVAJAL VEGA no tuvo lugar dentro del periodo de embarazo ni dentro de los tres meses posteriores al parto; y adicionalmente, no se advierte obligación en cabeza del empleador querellado de obtener autorización de este ministerio para finiquitar el vínculo laboral con su trabajadora, como quiera que tal circunstancia no sucedió dentro del periodo de protección establecido por el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, vale decir, dentro de las 18 semanas posteriores al parto.

Por tal razón, no sobra advertir que las eventuales declaraciones y condenas que persiga la quejosa en torno a la legalidad de su despido, desbordan las competencias conferidas a este ministerio por los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto allí se lo faculta para ejercer la **vigilancia y control** de las normas laborales, sin que ello le extienda competencia respecto la resolución de los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, entre tanto dicha función fue encargada de manera exclusiva a la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social a través del numeral 1 del artículo 2 del estatuto procesal laboral; y en consecuencia, resulta forzoso colegir que los juicios de valor y declaraciones que pretende la aquí querellante resultan ser de competencia exclusiva del juez natural de la causa, vale decir, de la justicia ordinaria laboral.

Así las cosas y conforme a las competencias asignadas a las inspecciones de trabajo mediante el artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014, este Despacho concluye que no hay fundamento de orden legal para seguir con el trámite administrativo y se decide dar por terminada la presente actuación administrativa laboral, por cuanto no fue posible establecer el presunto incumplimiento a los artículos 236 y s.s. del Código Sustantivo del Trabajo por parte de la COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S., y en consecuencia, se procede a archivar la averiguación preliminar radicada con el número 11EE2018741100000013437 del 18 de abril de 2018.

En mérito de lo expuesto, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

**RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO: NO INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO en contra de la empresa COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S. con N.I.T. 900385059-0, por las razones expuestas.

ARTICULO SEGUNDO: ARCHIVAR las diligencias preliminares iniciadas al radicado número 11EE2018741100000013437 del 18 de abril de 2018, en virtud de la queja instaurada por la señora JEIMY

RESOLUCIÓN NÚMERO 002131 DE 19 JUN 2019

POR EL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR

CARVAJAL VEGA en contra de la empresa COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S., de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído.

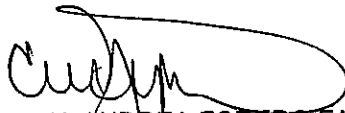
ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido del presente auto conforme a lo dispuesto en los artículos 66 y s.s. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, informando que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICIÓN ante esta Coordinación y en subsidio de APELACIÓN ante la Dirección Territorial de Bogotá D.C., interpuestos y debidamente soportados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, por aviso o al vencimiento del término de publicación según sea el caso, de acuerdo con el artículo 76 de la referida Ley 1437 de 2011, así:

EMPRESA: COMERCIALIZADORA ENCUENTRO S.A.S. con domicilio en la CR 80 B NO. 25 C 92 de la ciudad de Bogotá D.C., con correo electrónico: COENCUENTRO@GMAIL.COM.

QUEJOSA: JEIMY CARVAJAL VEGA con domicilio en la Carrera 104 No. 57 – 81 de la ciudad de Bogotá D.C.

ARTICULO CUARTO: LIBRAR las comunicaciones pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



TATIANA ANDREA FORERO FAJARDO  
Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control  
Dirección Territorial Bogotá

Elaboró: Laura L.  
Revisó, Rita V.  
Aprobó: Tatiana F.