

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 2 1 6 7 ) de fecha ( 2 5 JUN 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 2014<sup>1</sup>, la Ley 1468 de 2011<sup>2</sup>, y demás normas que le adicionen o modifiquen, y en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES:

Que mediante radicado No.11EE2019721100000007799 de fecha 3/8/2019, el(la)(los) señor(a)(es) Dra. OLGA VICTORIA RUIZ MANCERA, quien se identifica con la cédula de ciudadanía No.52.411.729 de Bogotá, en calidad de Segunda Suplente del Representante Legal de la Sociedad **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS ESIMED S.A**, identificado con NIT.800215908-8, solicita(n) la terminación del contrato de la señora **DANIELA STEPHANIE PIRAMANRIQUE CARREÑO**, identificada con CC No.1020764311 de Bogotá, 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.928 de fecha 4/2/2019, asigna a la Inspectora del Trabajo, Dra. LETICIA MARSIGLIA ORTIZ, 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 9 de abril de 2019, avoca conocimiento de la actuación del Radicado No.11EE2019721100000007799 de fecha 3/8/2019 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 50 y 51)

2.2 Acto seguido, se emitió comunicación No.08SE2019721100000003567 de fecha 17 de abril de 2019, a la solicitante, ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS ESIMED S.A, al domicilio: AUTOPISTA NORTE No 93-95 Piso 1 al 4, en Bogotá D.C., y al correo electrónico informado: [notificacionesjudiciales@esimed.com.co](mailto:notificacionesjudiciales@esimed.com.co), teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho<sup>3</sup> que no son suficientes para

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

<sup>2</sup> Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su el 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: 3º CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019721100000007799 de fecha 8 de marzo de 2019.

ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA<sup>4</sup>, motivo por el cual se le requirió para que aportara a la autoridad de trabajo elementos probatorios, que contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo. (Folio 52).

2.3 La sociedad ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS ESIMED S.A, presenta respuesta al requerimiento de solicitud de documentación e información, mediante Radicado No.11EE2019721100000013829 de fecha 3 de mayo de 2019, en 10 folios útiles, adiciona la documentación mediante Radicado No. 11EE2019721100000016665 de fecha 24 de mayo de 2019, en 30 folios útiles, documentos que son recibidos por el Despacho el día 12 de junio de 2019

2.4 Mediante comunicación notificada de forma personal, de fecha 9 de abril de 2019, se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora con domicilio: Cillea 3 No 14-166 Torre 5 Apto 501 en Cajicá, Cundinamarca / Carrera 46 No.56-62 Apto.301 INT 2 Torre 61 Pablo VI Segundo Sector, en Bogotá D.C., con el fin de informar la citación, fijada para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 14 de mayo de 2019 a las 10:00 A.M., 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 folio 55).

2.5 Llegada la fecha y hora de la citación del día 14 de mayo de 2019 a las 10:00 A.M., la trabajadora DANIELA STEPHANIE PIRAMANRIQUE CARREÑO, asiste a la diligencia administrativa.

### 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 ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS ESIMED S.A y DANIELA STEPHANIE PIRAMANRIQUE CARREÑO, se suscribió contrato individual de trabajo a término fijo por tres meses, según manifestación de las partes. No se allega documento escrito.

3.1.2 Las funciones que desempeña la trabajadora son acordes con su perfil profesional y experiencia laboral conforme lo indica la certificación laboral anexa. No se anexa certificación laboral enunciada.

3.1.3 La trabajadora fue citada a diligencia de descargos en relación a:  
3.1.3.1 Oficio No.0181391  
3.1.3.2 Falta de diligencia, respuesta a requerimiento del Juzgado 37 Activo del Circuito de Bogotá  
3.1.3.3 No contestar más de 10 acciones de tutela, donde se encuentra ESIMED  
3.1.3.4 Falta de productividad  
3.1.3.5 Nulo avance en diligenciamiento de una base de Excel de procesos judiciales de ESIMED

3.1.4 Han sido más de tres procesos que durante la vigencia de la relación laboral han tenido que ser reasignados por la falta de cuidado, esmero, atención y dedicación.

3.1.5 Que su jefe inmediato jamás autorizó poner su firma en ninguna contestación y con ello quedó más que comprobado su falta de honestidad y respeto por la institución y sus superiores al grado de desconocer las prohibiciones contempladas en el Reglamento Interno y Código Sustantivo del Trabajo.

3.1.6 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:  
3.1.6.1 Artículo 62, numerales 1, 6 del Código Sustantivo del Trabajo  
3.1.6.2 Artículo 70 Reglamento Interno de Trabajo  
3.1.6.3 Artículo 81 Reglamento Interno de Trabajo

<sup>4</sup> Resolución 2463 de 2004 artículo 7, numeral 80. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA  
EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTÍCULO 240 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No.11EE201972110000007799 de fecha 8 de marzo de 2019.

- 3.1.6.4 Artículo 83 Reglamento Interno de Trabajo  
3.1.6.5 Artículo 94 Reglamento Interno de Trabajo

3.2 **LA CAUSA PETENDI<sup>5</sup>**, La causa que pretende el empleador, es que, por las razones expuestas, el Ministerio del Trabajo y en especial el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado “*verifique la existencia la justa causa acá invocada y como consecuencia de ello se sirva mediante acto administrativo ejecutoriado autorizar a ESIMED S.A., la terminación del contrato de DANIELA STEPHANIE PIRAMANRIQUE CARREÑO*”.

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

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

La Ley 1468 del 30 de junio de 2011<sup>7</sup>, que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de despido de la trabajadora, dentro del periodo del embarazo o lactancia sin autorización de las autoridades del trabajo, con el lleno de los requisitos que exige la citada autorización.

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

Ley 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 artículo 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*”.

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

<sup>5</sup> Enciclopedia Jurídica, <http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/> Causa petendi, Causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos de hecho previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el peticum del proceso. Con esta expresión, que literalmente significa causa de pedir, se alude al título o fundamento de la pretensión procesal que se formula en la demanda y que constituye uno de los elementos básicos de la reclamación judicial que formula el demandante. Este debe describir al tribunal el conjunto de hechos que, enlazados entre sí, forman la unidad fáctica sobre la que se apoya la reclamación del actor. Al acudir al órgano jurisdiccional, el reclamante tiene que proporcionar hechos para que el tribunal le reconozca derechos; como se ha dicho desde antiguo, da mihi factum, dabo tibi ius (dame hecho, y te daré derecho), como expresión de la esencia de la actividad jurisdiccional. La causa de pedir o reclamar a un tribunal está en una zona de la actividad humana de la que, hasta el momento de formularse la pretensión, no tenía noticia el tribunal.

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

<sup>7</sup> Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*  
Artículo 2º. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

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

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador.* Son obligaciones especiales del empleador: II. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

Artículo 4º. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

<sup>8</sup> Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTÍCULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019/2110000007799 de fecha 8 de marzo 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".

**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)

<sup>9</sup> Ley 962 de 2005, artículo 15, DERECHO DE TURNO. <Ver Notas de Vigencia> Los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional que comiencen 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 UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201972110000007799 de fecha 8 de marzo de 2019.

Ahora al respecto, la **Sentencia Unificada 070 de 2013**, de la Honorable Corte Constitucional, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, cita las reglas sobre el alcance de la protección reforzada en la maternidad, sin atender la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato:

*"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 gravidéz 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)". (Subraya fuera de texto).*

Para resolver, el Despacho hace las siguientes:

6. CONSIDERACIONES:

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA. - ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS ESIMED S.A, en calidad de empleador aportó la dirección de notificaciones y/o domicilio de la trabajadora DANIELA STEPHANIE PIRAMANRIQUE CARREÑO, a quien en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se corrió el traslado respectivo a la dirección de domicilio: Cillea 3 No 14-166 Torre 5 Apto 501 en Cajicá, Cundinamarca / Carrera 46 No.56-62 Apto.301 INT 2 Torre 61 Pablo VI Segundo Sector, en Bogotá. Se informó la citación a diligencia administrativa, del 14 de mayo de 2019 a las 10:00 A.M., comunicando 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.

La(s) diligencia(s) administrativa(s) de carácter laboral, se realiza el día catorce (14) del mes de mayo del año dos mil diez y nueve (2019), siendo las diez de la mañana (10:00 A.M.), con la asistencia de la trabajadora DANIELA STEPHANIE PIRAMANRIQUE CARREÑO, quien sobre los hechos de la solicitud manifestó:

*PREGUNTADO: Respecto a los hechos presentados por su empleador para solicitar la autorización de terminación del contrato de trabajo, 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 cierto que tengo un contrato a término fijo por tres meses, que automáticamente se ha prorrogado. SEGUNDO HECHO, es parcialmente cierto, porque el oficio de contestación fue firmado con puño y letra de la Dra. Olga Ruiz, sino que por motivos de no tener fotocopiadora yo escanee el documento y lo imprimí para tener copia de recibido, cuando se fue a entregar el oficio los Juzgados estaban en paro, posteriormente n vacancia judicial y yo salí incapacitada con amenaza de aborto, estos intentos de entregar el oficio al juzgado se realizaron por medio del mensajero de la empresa, no fue por empresa de correspondencia. Yo llamé al Juzgado varias veces pero nunca fue posible la comunicación, para poder tener un correo electrónico. El primero (1) de febrero de 2019 el Dr. Diego Alberto Carvajal me llamó a las 3 P.M., estando incapacitada diciéndome: "que la Dra. Olga estaba gritando en la oficina que por favor lo dejara abrir mi gaveta para revisar el oficio. -----*

Es preciso aclarar:

1. El 3 de diciembre de 2018 me entregaron el oficio No.018-1391, con el fin de entregar al Juzgado la Historia Clínica de una Señora que falleció.
2. Luego envié el oficio al área encargada para que me entregaran copia de la Historia Clínica para adjuntarla al Juzgado
3. El área encargada me entregó la copia de la Historia Clínica el 14 de diciembre de 2018

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201972110000007799 de fecha 8 de marzo de 2019.

4. El oficio que fue contestado al Juzgado 37 Administrativo del Circuito de Bogotá, se realizó la respuesta el 14 de diciembre de 2018, después de recibir la Historia Clínica por parte del Área encargada.
5. Cuando la envíé por medio del mensajero de la empresa el me devolvió el oficio diciéndome que los Juzgados estaban en paro.
6. En enero de 2019 volví a pedir el favor al mensajero de llevar el oficio y me dijo que seguían vacancia judicial y posteriormente salió incapacitada los días del 21 de enero al 7 de febrero de 2019
7. Sobre las acciones de tutela no es cierto que hayan encontrado más de diez acciones de tutela, sin tramitar dentro de la gaveta de mi escritorio, puesto que por orden de la Dra. Ruiz yo tuve que entregar todas las acciones de tutela que tenía en ese momento al Dr. Sergio Moreno.
8. Respecto a la tabla matriz de base de datos de procesos judiciales, no es cierto que en más de 30 días de trabajo haya llenado solamente el 18%, puesto que la directriz de la Dra. Ana Esperanza el día 9 de enero de 2019 fue de comenzar de cerca de nuevo y el 10 de enero de 2019, salió incapacitada. Volví el 11 de enero a trabajar y el 21 de enero hasta el 7 de febrero volví a estar incapacitada y como lo corrobora la Dra. Laura Peña en la diligencia de descargos realizada en la empresa, había un aproximado de 80 procesos revisado de 400 aproximadamente el un periodo de seis (6) días hábiles.

TERCER HECHO, no es cierto que haya existido negligencia y falta de diligencia en la respuesta al requerimiento del juzgado 37 administrativo, porque yo realice la respuesta y además intenté por medio del mensajero radicarla en varias oportunidades al Juzgado, respecto de las 10 acciones de tutela tampoco es cierto, porque una vez dada la orden de la Dra. Ruiz, fueron entregadas en su totalidad al Dr. Sergio Moreno y en cuanto a la falta de productividad y nulo avance en el diligenciamiento de la base de procesos judiciales en 6 días de trabajo diligencie 80 procesos

CUARTO HECHO, No es cierto que haya sido únicamente falta de compromiso y diligencia por mi parte, como ya fue mencionado anteriormente, la respuesta se realizó el mismo día que el área encargada me entregó la historia clínica y además hice todos los intentos posibles para radicar la respuesta en el juzgado.

QUINTO HECHO, no es cierto que haya actuado con comportamientos prohibidos dentro de la empresa, como incumplimiento grave a las obligaciones, con falta de prohibida, honradez, lealtad debida al empleador y mucho menos que esos comportamientos hayan sido de manera consciente, porque nunca utilice la firma digital sin autorización de la Dra. Ruiz y mucho menos la falsifique, ella me reviso el oficio antes de firmarlo y además como ya lo mencioné anteriormente, hice todo lo posible para radicar el oficio en el Juzgado.

SEXTO HECHO, No entiendo por qué dentro de las terminaciones por justa causa me acusan el numeral primero de haber: "sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido". Si al momento de entrar a la empresa me hicieron los exámenes médicos en el lugar, fecha y hora que fueron indicados por parte de la persona que me realizó la entrevista y las pruebas psicotécnicas, entonces yo no tuve ningún conocimiento ni mucho menos manipulación de esos documentos por que fueron enviados directamente a la empresa.

SEPTIMO HECHO, Después de ser escuchada en la diligencia de descargos quedó confirmado que la Dra. Ruiz, manifiesta en varias ocasiones que o estoy bien psicológicamente porque una de las veedoras de los descargos fue la Dra. Alexandra Triviño, actuando en calidad de psicóloga.

PREGUNTADO: Según su respuesta anterior, informe al despacho si la razón de la diligencia de descargos fue emitir un diagnóstico médico en el área de psicología. ....

CONTESTADO: No, la diligencia de descargos era para escucharme en cuanto al oficio del Juzgado 37 Administrativo, además de desentender lo correspondiente con la firma de la Dra. Ruiz en la respuesta del oficio, ya que la Sra. Ruiz en la citación en numeral 3 expresa que la firma no corresponde a la de ella y en el numeral 4 especifica que es la firma digital, pero realmente es la firma de ella realizada a puño y letra, las supuestas acciones de tutela y el diligenciamiento de la base matriz.

Es preciso aclarar que no entiendo porque MEDIMAS EPS en un control me envió al psicólogo y dentro de este dictamen, esta: "estado anímico y afectivo paciente con humor depresivo, alteración en el sueño y además presunto acoso laboral por parte de su jefe y compañeros de trabajo, desde el momento que notifica su embarazo".

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2019721100000007799 de fecha 8 de marzo de 2019.

*La diligencia de descargos fue alterada, puesto que no se escribía todo lo que yo hablaba, como tampoco quedaba expreso las preguntas que el Dr. Diego Carvajal realizaba a sus testigos para tener la respuesta a lo que el necesitaba escuchar, la Dra. Laura Peña, quien fue veedora y testigo a la vez en seis (6) oportunidades no expresaba lo que finalmente quedó consignado en el acta, sin embargo, al final después de terminar la diligencia, eso fue a las 10:36 A.M., el Dr. Diego Carvajal, expresó: "que corregiría unos errores de ortografía y volvió hasta la 11:05 A.M. para que yo pudiera firmar el acta. Esta diligencia fue grabada por mí a pesar de la prohibición del Dr. Carvajal, de hacerlo, puesto que supuestamente todos estábamos bajo la gravedad de juramento y todo lo que se dijera iba a quedar consignado al pie de la letra, cosa que no fue así, anexo el acta con las correcciones y además en donde está resaltado son las apreciaciones que en ningún momento se dijeron.*

DOCUMENTOS APORTADOS, es de resaltar que ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS ESIMED S.A, atendió el requerimiento del Despacho mediante Radicado No. 11EE2019721100000013829 el día 3 de mayo de 2019, en 10 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.

ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS ESIMED S.A, considera como justa causa para dar por terminado la relación contractual los numerales 1 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que al tenor se transcribe:

*"El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido".*

Respecto a la causal invocada por el empleador en el numeral 1 del artículo 62 del C.S.T., no se evidencia que haya elementos que prueben que la trabajadora presentó certificados falsos para su admisión y que con ello haya obtenido un provecho indebido.

*"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".*

Respecto a la causal invocada por el empleador en el numeral 6 del artículo 62 del C.S.T., no se evidencia que haya violación a las obligaciones de la trabajadora respecto al requerimiento realizado por el Juzgado, teniendo en cuenta que el Despacho desconoce el procedimiento interno con el que cuentan los empleados de ESIMED para dar oportuna respuesta frente a un Sistema de Gestión u otro instrumento que permita determinar el incumplimiento o violación de obligaciones contractuales por parte de la trabajadora.

Adicionalmente se observa que una vez la trabajadora obtiene del área encargada la información requerida por el Despacho Judicial, la respuesta es enviada por uno de sus colaboradores, sin que sea de manejo de la trabajadora las causas por las cuales externamente no se logró realizar la entrega correspondiente al destinatario.

Sobre las acciones de tutela la trabajadora manifiesta sobre el tema en particular: "no es cierto que hayan encontrado más de diez acciones de tutela, sin tramitar dentro de la gaveta de mi escritorio,

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTÍCULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE201972110000007799 de fecha 8 de marzo de 2019.

puesto que por orden de la Dra. Ruiz entregó las acciones de tutela que tenía en ese momento al Dr. Sergio Moreno".

Respecto a la tabla matriz de base de datos de procesos judiciales, manifiesta la trabajadora que realizó la revisión de 80 procesos en periodo de seis (6) días hábiles de un total de 400 expedientes, aproximadamente.

Sobre la solicitud expuesta, no se observa qué haya justa causa probada, para otorgar el despido, de las determinadas en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, en concordancia con el artículo 58 y 60 de la misma norma laboral o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento".

Sobre el pago de salarios y aportes a seguridad social integral se evidencia que mediante comprobantes de pago de los meses de enero a abril de 2019, ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS ESIMED S.A., certifica pago de salarios a la trabajadora DANIELA STEPHANIE PIRAMANRIQUE CARREÑO y el descuento del porcentaje de aportes a seguridad social, sin embargo en diligencia administrativa del 14 de mayo de 2019, la trabajadora manifiesta que desde la segunda quincena de diciembre de 2018 no le han sido cancelados salarios ni seguridad social, a saber:

*PREGUNTADO: Informa al Despacho si su empleador le está cancelando los salarios, el pago de aportes a la seguridad social integral y demás compromisos contractuales. -----*

*CONTESTADO: Mi empleador no me está pagado mi salario desde la segunda quincena de diciembre de 2018, es decir en la actualidad se cumplen diez (10) quincenas sin cancelar, en cuanto a seguridad social integral, el día 3 de marzo de 2019, presenté un derecho de petición ya que ESIMED se encontraba con una mora de 60 a 120 días en el pago de aportes y me encontraba suspendida sin servicio, adjunto derecho de petición a respuesta de mi empleador, el día 4 de abril de 2019 recibí respuesta por parte de MEDIMAS en donde me dicen: "el certificado de pagos a salud realizados por el actual empleador ESIMED S.A. nos permitimos informar que en la EPS MEDIMAS la usuaria DANIELA STEPHANIE PIRAMANRIQUE CARREÑO, identificada con cedula de ciudadanía No.1020764311 a fecha no registra aportes a salud por parte del aportante indicado en su requerimiento". Concluyendo con la respuesta me informan que el empleador ESIMED tiene un acuerdo de pago, es importante mencionar que mi Licencia de Maternidad ya no puede ser recobrada a la EPS MEDIMAS. Anexo la respuesta de MEDIMAS y un derecho de petición que pasé el 27 de marzo pidiendo el pago de mis salarios y la respuesta por parte de la entidad. -----*

SOLICITUD AVERIGUACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL. Una vez se asume conocimiento para realizar el trámite, conforme a las competencias asignadas a las Inspecciones del Trabajo en concordancia con el artículo séptimo numeral 30 de la Resolución 2143 de 2014<sup>10</sup>, y demás normas concordantes y programada(s) la(s) diligencia(s) administrativa(s) con la(s) trabajadora(s) se advirtió que, posiblemente se presenta incumplimiento en las normas laborales, de seguridad social y protección a trabajadoras en estado de gravedad o periodo de lactancia, de acuerdo a la manifestación realizada por la trabajadora, razón por la cual se presentó a consideración de la Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, para lo de su competencia.

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.

<sup>10</sup> Resolución 2143 de 2014 artículo 7, numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.



HOJA No. 9  
**RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 2 1 6 7 ) de fecha ( 2 5 JUN 2019 )**

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA  
EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No.11EE201972110000007799 de fecha 8 de marzo de 2019.

Lo anterior, evidencia que los hechos anteriormente enunciados no son constitutivos de una justa causa por parte de la trabajadora, para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la empresa, además, como establece la Honorable Corte Constitucional, en Sentencia C-034/14, sobre el hecho que debe constar previamente, los parámetros normativos que rigen las relaciones laborales tendiente a evitar la arbitrariedad. Situación que se sortea cuando se encuentran determinaciones que determinen y/o expliquen a los trabajadores en qué forma se realizarán los seguimientos y controles a las funciones previamente delegadas, por parte del empleador en el Reglamento Interno de Trabajo, a saber:

*"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 distinguir entre garantías previas y garantías posteriores", (Subraya fuera de texto)*

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

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

La extensión de garantías del debido proceso al ámbito administrativo, no implica que su alcance sea idéntico a la administración de justicia y en el ejercicio de la función pública, a saber:

*"A pesar de la importancia que tiene para el orden constitucional la vigencia del debido proceso en todos los escenarios en los que el ciudadano puede ver afectados sus derechos por actuaciones públicas (sin importar de qué rama provienen), es necesario que la interpretación de las garantías que lo componen tome en consideración los principios que caracterizan cada escenario, así como las diferencias que existen entre ellos".*

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

## 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 cifiéndose al derecho sustancial." (Negrilla y subraya fuera de texto)*

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGUN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE2019721100000007799 de fecha 8 de marzo de 2019.

Por lo anterior y de acuerdo con las pruebas aportadas y las manifestaciones del solicitante se ve claramente que la trabajadora, DANIELA STEPHANIE PIRAMANRIQUE CARREÑO, no ha incurrido las causales determinadas por el empleador en la solicitud y que se encuentran establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PROCEDIMIENTOS SANCIONATORIOS DEBEN ESTAR PREVIAMENTE ESTABLECIDOS. -

Sobre los principios de legalidad y tipicidad en materia disciplinaria la Sentencia T-276/14 de la Honorable Corte Constitucional, determina reglas sobre infracciones, las sanciones aplicables y la correlación que debe haber entre las unas y las otras deben estar descritas de forma clara, expresa e inequívoca, sobre el tenor se transcribe aparte:

*"El principio de legalidad ordena que las conductas prohibidas, las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y los procedimientos previstos para su imposición estén definidos en un instrumento normativo previo a la comisión de los hechos cuyo juicio se pretende adelantar.*

*El principio de tipicidad establece que las infracciones, las sanciones aplicables y la correlación que debe haber entre las unas y las otras deben estar descritas de forma clara, expresa e inequívoca. Particularmente, este principio trata sobre el nivel de claridad que debe haber en:*

- (i) el grado de culpabilidad del agente (si actuó con o sin intención);*
- (ii) la gravedad de su conducta (si por su naturaleza debe ser calificada como leve, grave o gravísima); y*
- (iii) la graduación de la respectiva sanción (mínima, media o máxima según la intensidad del comportamiento)".*

DECLARACIÓN DE DERECHOS Y SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS. - Sobre la competencia del Ministerio del Trabajo, inicialmente, resulta pertinente indicarle, 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.

Sobre el tema en particular, La Corte Suprema de Justicia en Sentencia C-755/13, expresa la prohibición para cambiar la autoridad para conocer y resolver asuntos de su competencia, y en especial la (perpetuatio jurisdictionis) competencia judicial. La Constitución prevé expresamente en el artículo 29: *"nadie podrá ser juzgado sino [...] ante juez o tribunal competente"*.

Y reitera la Sentencia en comentario:

*"No basta entonces con ser juzgado por un juez, sino que este debe además tener competencia para conocer el asunto y resolverlo. La Corte ha dicho que esta competencia debe contar, entre otras, con una calidad: la "inmodificabilidad porque no se puede variar en el curso de un proceso (perpetuatio jurisdictionis)".<sup>11</sup> Eso lo sostuvo en una sentencia en la cual no estaba de por medio un cargo por violación del principio de inmodificabilidad de la competencia. Luego ha reproducido esa misma caracterización en numerosos pronunciamientos. No hay duda entonces de que esta es una característica, o principio regulativo, de la competencia judicial.*

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

<sup>11</sup> Sentencia C-555 de 1997 (MR, Carlos Gaviria Díaz, Unánime). Lo que sostuvo al respecto, en ese caso, no era sin embargo necesario o indispensable para la parte resolutoria, pues no se cuestionaba una atribución de competencias por haber alterado la competencia judicial en procesos en curso. En esa ocasión, la Corte declaró exigible una norma que entonces señalaba los factores a tener en cuenta al evaluar, cuando no hubiera una competencia disciplinaria expresamente prevista, a cuál de las distintas oficinas y dependencias de la Procuraduría General de la Nación le correspondía conocer del asunto. Se demandaba porque era una atribución vaga e indeterminada, tanto que la Corte consideró impróspero. Como se ve, lo que dijo sobre la inmodificabilidad de la competencia es entonces un *aliter dictum*, no vinculante para este caso. (Subraya fuera de texto)

RESOLUCIÓN NÚMERO 002167 ) de fecha ( 25 JUN 2019 ) HOJA No. 11

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADORA  
EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No.11EE2019721100000007799 de fecha 8 de marzo de 2019.


**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR** la solicitud con Radicado No.11EE201772110000007799 de fecha 3/8/2019, impetrada por la empresa ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS ESIMED S.A, NIT. No.800215908-8, con domicilio en la AUTOPISTA NORTE No 93-95 Piso 1 al 4, en Bogotá D.C., y correo electrónico: [notificacionesjudiciales@esimed.com.co](mailto:notificacionesjudiciales@esimed.com.co) contra la señora DANIELA STEPHANIE PIRAMANRIQUE CARREÑO, identificada con CC. 1020764311 de Bogotá D.C., con domicilio en la Cilea 3 No 14-166 Torre 5 Apto 501 en Cajicá, Cundinamarca / Carrera 46 No.56-62 Apto.301 INT 2 Torre 61 Pablo VI Segundo Sector, en Bogotá D.C., 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 Trámites 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 OCHOA  
Inspectora Once del Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites  
Dirección Territorial de Bogotá D. C.

Proyectó y aprobó: Leticia M.

Private Property