



**MinTrabajo**  
República de Colombia

**Prosperidad  
para todos**

120000 -

2 2 0 2 2 6

Bogotá, D.C.

15 NOV. 2013

URGENTE

ASUNTO: Radicado 31401

Despido trabajadora en embarazo por liquidación de la empresa

Respetado señor Hoyos:

De manera atenta, damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual manifiesta que va a cerrar su empresa por graves dificultades económicas, consulta como debe proceder para liquidar a una trabajadora que se encuentra en estado de embarazo y que por las razones expuestas debe despedirla, en los siguientes términos:

Sea lo primero señalar que la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento no fue contemplada dentro de las justas causas de despido, sino como una forma legal de terminación del contrato de trabajo, según lo señala el literal e) del Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, máxime si se tiene en cuenta que las justas causas fueron enunciadas por el legislador de manera taxativa en el Artículo 62 del citado Código.

Bajo este entendido, deberá concluirse necesariamente que el cierre definitivo de la empresa y el consecuente despido de los trabajadores, no exonera al empleador de cancelar la indemnización de perjuicios, por cuanto se reitera, aquella no fue contemplada dentro de las justas causas de despido.

Ahora bien, como quiera que se trata de una trabajadora que se encuentra en estado de embarazo, el contrato de trabajo de la trabajadora, deberá mantenerse al menos, durante el periodo de estabilidad laboral reforzada de que trata la norma, cual es durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto.

En efecto, el Artículo 2° de la Ley 1468 de 2011, establece:

**"ARTÍCULO 2°.** Modifíquese el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:



**"Prohibición de despido.**

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. (subrayado fuera de texto)
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".

De la misma manera, el Artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, señala:

**"Permiso para despedir.**

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.
2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumera en los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.
3. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano."

En cumplimiento de lo anterior, es necesario que el empleador solicite al Inspector de Trabajo el permiso para poder despedir a la empleada que se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto (licencia de maternidad), sustentado el requerimiento en las faltas cometidas por la misma y reguladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.



En este orden de ideas, para dar por terminado el contrato de trabajo a una trabajadora con fuero de maternidad, el empleador deberá solicitar la autorización al Inspector de Trabajo aduciendo alguna de las justas causas contempladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos, es ineficaz y no produce ninguna consecuencia jurídica como lo señala el Artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual significa que la relación laboral se mantiene, la trabajadora sigue bajo las órdenes del empleador, aún cuando éste no utilice sus servicios, y tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro ante los jueces laborales.

Finalmente, respecto de la indemnización de perjuicios, el Artículo 2° de la Ley 1468 de 2011 estableció el derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, esto es, la contenida en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con el monto del salario y el tiempo de servicio:

***"Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.***

*En todo contrato va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley (artículos 62 y 63 del CST literal B), el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*

*En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*

*a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:*

- 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*
- 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1°, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;*



b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1º anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción”.

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

  
**MYRIAM SALAZAR CONTRERAS**  
Coordinadora  
Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas  
Oficina Asesora Jurídica

Proyecto: Libro LI, 20-04-2013  
Revista: Dra. Myriam S.  
F. LILIA LURIEGO ORTIZ. MINISTERIO 2013 No. 2/Materialidad/indicado 31401 Despido - Liquidación empresa Rafael Hoyos B. abca