

Bogotá, D.C.

08SE2026120300000042666

29/07/2026

**ASUNTO: Respuesta al Radicado No. 11EE2026120300000043021-
Estabilidad laboral reforzada-Fuero de maternidad –Renuncia por
parte de la trabajadora**

Respetada señora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas:

- "(...) 1. Validez y efectos jurídicos de la renuncia voluntaria presentada por una trabajadora protegida por el fuero de maternidad.
2. Alcance de la protección especial en este tipo de situaciones, considerando que la decisión proviene de la voluntad expresa de la trabajadora.
3. Lineamientos o recomendaciones que el Ministerio considere pertinentes para garantizar el respeto de los derechos laborales y la seguridad jurídica de la entidad empleadora. (...)".*

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender la totalidad de sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, ello le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracto.

Por su parte el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone las atribuciones y sanciones del Ministerio de Trabajo en el marco de la vigilancia y control, no obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio de trabajo no tienen dentro de sus competencias facultad para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones

que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado,

Página | 1

por lo que el derecho de petición no supone que la administración deba acceder a lo pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Finalmente, es preciso indicar que en sentencia C-542 de 2005, la Corte Constitucional realiza la distinción entre actos administrativos y conceptos de la administración, definiendo que el acto administrativo es la forma habitual de actuación de la administración, que crea, modifica o extingue derechos u obligaciones para los administrados, mientras que el concepto es una opinión o criterio de la administración que, por regla general, no genera efectos jurídicos directos ni es obligatorio para los administrados.

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero señalar que esta Oficina, en cumplimiento del deber legal de tramitar, entre otros, los derechos de petición en modalidad de consulta, tanto de usuarios externos como internos, como lo mencionamos inicialmente, emite conceptos jurídicos de carácter general, abstracto e impersonal sobre normas laborales de naturaleza individual, colectiva, sin que los mismos sean de carácter vinculante, lo anterior, teniendo en cuenta que no puede brindar asesorías jurídicas en casos particulares o concretos, resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado; pues la declaración de la existencia o no de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

No obstante, haciendo uso de la **función orientadora de este Ministerio**, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios guías frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial.

Inicialmente esta oficina considera oportuno resaltar que la mujer en estado de gestación, después del parto y en la época de lactancia, son sujetos de especial protección del Estado, ejercido a través de las autoridades, cuando el empleador, empresa empleadora o entidad desconocen las garantías debidas a las mujeres, especialmente en la época de gestación, en el parto, la época posterior al parto y durante la lactancia, en atención a lo normado en el artículo 13 de la Constitución, norma que a la letra dice:

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

(...)

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”
(resaltado fuera de texto)”

En efecto, tal como la norma constitucional prevé, las autoridades tienen la obligación de sancionar los abusos o maltratos que contra las personas en estado de debilidad manifiesta se cometan, corroborado por lo normado en el artículo 43 de la Constitución, norma que a la letra dice:

*“Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. **La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.**”* (Negrilla fuera del texto original)

Por mandato Constitucional, la maternidad goza de la especial protección del Estado, actualmente inmerso en las normas de estabilidad laboral reforzada para el embarazo y la lactancia; en la concesión de dieciocho (18) semanas de Licencia de maternidad después del parto, además de la obligación del empleador de conceder dos (2) descansos remunerados para lactar al bebé dentro de la jornada laboral durante los primeros seis (6) meses y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.

Por tanto, la primigenia obligación del empleador es respetar el fuero materno de la trabajadora, permitiendo su labor durante el embarazo y la lactancia y concediendo los permisos que esta requiera para atender su salud. Así mismo, para efectos del disfrute de la prestación económica reconocida por el Sistema de Seguridad Social en Salud, denominada Licencia de Maternidad, reintegrándola a sus labores con posterioridad al goce de la licencia de maternidad, protegiéndola durante la gestación, la época posterior al parto y la lactancia, existiendo

prohibición de despido, regulando la nulidad del despido y las indemnizaciones correspondientes si se incumpliera con dicha prohibición, de la siguiente forma:

*"Artículo 239. **PROHIBICIÓN DE DESPIDO.** <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>*

1. <Numeral **CONDICIONALMENTE** *exequible*> **Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.**

2. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> **Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto..."**

3. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, 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 que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. 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.*

5. <Numeral adicionado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> *Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento (Negrilla fuera del texto original)*

"ARTÍCULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 80. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.
2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados."

Con fundamento en lo anterior, el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo establece el procedimiento y los requisitos para despedir a una trabajadora en estado de embarazo o las 18 semanas posteriores al parto, así:

"ARTÍCULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

<Numeral modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud

2. El permiso de que trata este artículo 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 los artículo 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.

La Corte Constitucional se pronunció mediante la sentencia SU - 070 de febrero 13 de 2013, Magistrado Ponente Alexi Julio Estrada, dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela de 33 casos correspondientes a mujeres, que en estado de embarazo fueron **desvinculadas** de sus actividades laborales, y solicitaron a jueces de tutela la aplicación de la protección laboral reforzada constitucional por su condición. La Alta Corporación unificó los criterios y determinó el alcance de la protección en función de la modalidad contractual, razón por la cual la Corte profiere la sentencia de unificación, de la cual se concluye que **es necesario que independiente del contrato celebrado, el empleador o su apoderado solicite al Inspector de Trabajo el permiso para poder despedir a la empleada que se encuentra en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto.**

La Corte Constitucional ha señalado que, en los eventos en los cuales no procede el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente

en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad, con el último sueldo devengado antes de la novedad de la licencia de maternidad.

Así mismo, en la sentencia antes citada, la Corte Constitucional consideró respecto del fuero lo siguiente:

"Es importante señalar que el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación hasta que culmina el periodo de lactancia previsto en el artículo 238 del Código sustantivo del Trabajo (...)

Así, durante las semanas siguientes a dicho periodo, mientras la trabajadora goce de la licencia de maternidad (que asciende a las 18 semanas) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 241 de C.S. del T y de la S.S., pese a que no es aplicable la presunción de despido por causal de embarazo".

De conformidad con las citadas normas y jurisprudencia, se entiende que existiría la **presunción de despido** por estado de embarazo, durante el goce de la licencia de maternidad que equivale a las (18) semanas posteriores al parto **y en el término de la lactancia en donde si bien existe una protección, no le es aplicable dicha presunción**, motivo por el cual la trabajadora deberá demostrar ante la autoridad competente que dicho despido fue dado a causa de su embarazo o lactancia.

Ahora bien, distinto es el escenario jurídico cuando la finalización del vínculo laboral se produce por renuncia de la trabajadora amparada con fuero de maternidad, y no por una decisión unilateral del empleador de terminación del contrato de trabajo. Sobre este supuesto, la Honorable Corte Constitucional ha desarrollado una línea jurisprudencial reiterada en la que distingue claramente entre el despido y la terminación del contrato por voluntad de la trabajadora. En ese sentido, resulta pertinente traer a colación lo expuesto por el alto tribunal en la Sentencia T-438 de 2020, con ponencia de la Magistrada Diana Fajardo Rivera, providencia en la cual se analizó el alcance de la estabilidad laboral reforzada frente a escenarios de renuncia, señalando, entre otros aspectos:

"(...)5. Del fuero de maternidad cuando el vínculo laboral culmina en el caso de una renuncia

38. Para los efectos del caso de la accionante Caren Dayana Caliz Oteca es oportuno indicar que la expresión de una renuncia no tiene formalidad alguna en las previsiones del C.S.T. y, por ende, esta puede ser verbal o escrita, motivada o no. Cuando el contrato

de trabajo termina en el contexto de una renuncia y se presenta una acción de tutela sobre la protección del fuero de maternidad, el juez constitucional puede identificar alguno de los siguientes dos escenarios: (i) que la accionante no haya debatido o cuestionado la voluntariedad o veracidad de la renuncia, ya sea de forma directa o indirecta, según lo que se afirme en todas las intervenciones que la actora presente durante el trámite de tutela.^[54] o (ii) que, por el contrario, la accionante, de alguna manera y en algún momento durante el proceso de tutela, sí haya debatido o cuestionado la voluntariedad o veracidad de la renuncia.

39. Así las cosas, frente al primer escenario, en la Sentencia T-715 de 2011¹ se recordó que **el fuero de maternidad aplica solo para casos en los cuales el empleador despide a su trabajadora**. Por tanto, el hecho de que un accionante no cuestione o niegue el acto de la renuncia permite ratificar que no se trató de un caso de despido. **Esto indica que ante una renuncia voluntaria, libre, espontánea y unilateral no cuestionada no aplica la estabilidad laboral reforzada por maternidad, debido a que esta protección es para los casos de despido. En efecto, el acto de la renuncia voluntaria por sí mismo no implica una afectación de los derechos de la mujer en estado de embarazo, pues puede tener, entre otras cosas, el propósito de mejorar las condiciones de quien renuncia, tal y como se indicó en la Sentencia T-990 de 2010, o, en todo caso, ser la manifestación unilateral de la trabajadora de no querer seguir prestando un servicio para el cual fue contratada, ante lo cual, como es lógico, no puede ser obligada a laborar.**

40. **La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia también ha considerado que en los casos en que no se discute ni se cuestiona el hecho de la renuncia, o que esta ha sido expresamente reconocida por la parte accionante, se debe entender que "surte todos sus efectos independientemente de su estado materno, en el entendido que las disposiciones en comento no consagran prohibición alguna para la empleada, sino que establecen, para el empleador, la imposibilidad de despedirla."**

41. En el segundo escenario, relativo a que **la accionante cuestiona la renuncia, en la Sentencia SU-070 de 2013[59] se afirmó que hay casos en los que el juez de tutela podría inferir que no existió voluntad de renunciar y, por ende, sería pertinente ordenar el reintegro, y el pago de lo dejado de percibir**. En dicha oportunidad, la situación consistió en que la actora alegó que la renuncia aportada había sido elaborada por la empresa, pues le había hecho firmar una hoja en blanco. La Sala Plena consideró que "atendiendo a que la accionante se encontraba en estado de gravedad y que en el escrito de tutela, además de manifestar bajo la gravedad del juramento que nunca había presentado una carta de renuncia, reclamó los derechos laborales derivados del embarazo, **se puede inferir que no existía ninguna voluntad de retiro**". Adicionalmente, el empleador no aportó elementos probatorios que permitan inferir que hubo tal renuncia voluntaria."

42. Dentro de la argumentación que se presentó en la mencionada sentencia de unificación, la Corte recordó que en el caso de la Sentencia T-990 de 2010 se indicó que "ninguna otra razón se percibía para dar lugar a tan abrupta determinación o a la

finalización del contrato por parte de la accionante, a sabiendas que ella iba a necesitar aún más su trabajo, del cual derivaba el único ingreso, con mayor razón indispensable para subsistir a raíz del embarazo.” En este caso la allí accionante aportó al proceso la carta de renuncia y no cuestionó que sí la hubiera firmado, pero explicó que la empresa accionada le informó que iban a reducir personal y que sus servicios finalizarían el 22 de noviembre de 2007 (misma fecha que se reporta en la renuncia), ante lo cual la accionante le manifestó que se encontraba en estado de embarazo.

43. Aunado a lo anterior, se destaca que en la Sentencia T-900 de 2004 se estudió un caso similar al de la citada sentencia de unificación. **En dicha oportunidad también se concluyó que en ciertas circunstancias es posible inferir que la renuncia no fue voluntaria y, en consecuencia, se puede ordenar el amparo a la estabilidad laboral reforzada por maternidad.** El caso consistió en que se aportó una renuncia con la firma de la actora, pero ella alegó que no tenía conocimiento de tal documento. Al resolverse de fondo se encontró que, pese a la postura contraria de las partes, las pruebas indicaban que la peticionaria no había presentado renuncia voluntaria. Cuatro razones llevaban a tal conclusión: (a) la accionante se encontraba incapacitada, por amenaza de aborto, para el momento en que supuestamente renunció, motivo por el cual su intención era radicar la respectiva incapacidad, lo que, finalmente, tuvo que hacer por correo certificado, debido a que se comprobó que en las instalaciones de la empresa no le quisieron recibir la incapacidad. (b) La peticionaria afirmó bajo la gravedad de juramento que no firmó la supuesta renuncia. (c) no era razonable que la tutelante, consiente de su dependencia económica del salario, su avanzado estado de embarazo, y riesgo de aborto, acudiera personalmente a la empresa con el único fin de renunciar. y (d) no era lógico que la accionante hubiera radicado la supuesta renuncia y al siguiente día hubiera presentado la incapacidad médica en comento.

44. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia también ha analizado casos en los que la parte actora ha cuestionado o debatido el hecho de la renuncia, y ha establecido que esta no correspondió a un acto voluntario de la trabajadora beneficiaria del fuero de maternidad.

Así mismo, en otros de sus apartes señaló:

"(...)59. Sin embargo, lo anterior no implica que las partes no puedan por ningún motivo poner fin al contrato de trabajo durante el amparo del fuero de maternidad. Como ya se explicó, si la trabajadora es quien desea terminar la relación laboral puede hacer uso de la renuncia voluntaria. Si el empleador es el que pretende finalizar el contrato de trabajo puede solicitar la autorización previa al inspector del trabajo con fundamento en una de las justas causas de terminación previstas en el artículo 62 del C.S.T.

60. Aunado a lo expuesto, se resalta que eventualmente se podría argumentar que existe una incongruencia entre las siguientes dos situaciones: (i) la posibilidad de que se admita la renuncia voluntaria y unilateral al cargo (y en consecuencia, al fuero de maternidad) lo cual se efectuaría sin la autorización previa de despido; y (ii) la situación de que no se admite la posibilidad de que la voluntad de terminar el contrato (y así

desprenderse del fuero de maternidad) se plasme en una transacción, pues versaría sobre un derecho cierto e indiscutible, y se omitiría la autorización previa de despido.

61. En efecto, la incongruencia que frente a tales escenarios se podría alegar consiste en que eventualmente se considere contradictorio que no se permita que mediante la transacción la trabajadora manifieste su voluntad de finalizar el vínculo laboral en términos similares a los que utilizaría con una renuncia, cuando por medio de la transacción podría obtener un beneficio económico o bonificación adicional por aceptar el mutuo acuerdo de terminación, el cual no recibiría si solamente decide renunciar de forma unilateral.

62. No obstante, se observa que no se incurre en la mencionada contradicción. Esto debido a que, frente a la argumentación en comento, en primer lugar, se debe señalar que todas las terminaciones de mutuo acuerdo no implican de suyo que el empleador entregue una bonificación adicional a las prestaciones y salarios que correspondan por ley. Por tanto, no es relevante analizar la posibilidad de que la trabajadora obtenga o no un beneficio económico adicional con la transacción. En efecto, **lo que se busca proteger es la estabilidad laboral reforzada, la cual, según el numeral 2 del artículo 240 del C.S.T., solo se puede eludir con autorización previa cuando se configure una de las justas causas de terminación del artículo 62 del C.S.T. y, como es claro, la terminación de mutuo acuerdo no cataloga como una justa causa de terminación de las previstas en el citado artículo. Además, como ya se explicó en el párrafo 39, la renuncia libre y voluntaria es admisible en la medida que no constituye un despido**, y la terminación de mutuo acuerdo, aunque no es un despido, sí presenta una expresa prohibición de transar lo relacionado con el fuero de maternidad (párrafo 57). En todo caso, el hecho de que en el escenario aquí planteado no sea admisible la transacción no impide que el empleador pueda unilateralmente otorgarle a la trabajadora un beneficio económico adicional a las prestaciones legales.

63. De igual forma, eventualmente se podría alegar que es incoherente que la estabilidad reforzada por maternidad, siendo un derecho cierto e indiscutible, o también denominado irrenunciable, pueda renunciarse por la trabajadora con su manifestación de renuncia voluntaria y unilateral al cargo. No obstante, es necesario resaltar que dicha afirmación no encuentra asidero, en razón a que el artículo 15 del C.S.T. señala de forma expresa que no es válida la "transacción" en asuntos del trabajo cuando se efectúa sobre derechos ciertos e indiscutibles, como lo es el fuero de maternidad (párrafo 57). Por tanto, es claro que la norma ha delimitado la "irrenunciabilidad" a derechos ciertos e indiscutibles, como el fuero de maternidad, específicamente al campo de la transacción o el mutuo acuerdo. **Por tal motivo, cuando se hace referencia a la "irrenunciabilidad" de los derechos ciertos e indiscutibles se debe entender que tal expresión corresponde al contexto de la transacción que le traza el mencionado artículo 15 del C.S.T. y no al de una renuncia voluntaria al cargo.**

64. Finalmente, también es posible que se llegue a argumentar que la imposibilidad de transigir asuntos sobre el fuero de maternidad, al tratarse de un derecho cierto e indiscutible, genera que las trabajadoras sean discriminadas, o reducidas a una suerte



Trabajo

de interdicción, al impedírsele la posibilidad de celebrar acuerdos consientes sobre este tema. Por tal motivo, es relevante recordar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido que hay materias en las que las partes "no tienen libertad de consenso por tratarse de derechos mínimos e irrenunciables (CSJ SL5523-2016) y, en tal medida, es ineficaz (...)."⁹⁴¹ En consecuencia, es claro que, aunque las partes, en principio, tienen autonomía en su voluntad para llegar a acuerdos, en este caso en particular el Legislador prefirió restringir dicha voluntad con el fin de dar prevalencia a la protección de los derechos ciertos e indiscutibles, lo cual de ninguna manera se debe interpretar como una forma de frustrar la capacidad de una mujer en estado en embarazo de llegar a acuerdos con su empleador.(...)"

De conformidad con la jurisprudencia constitucional citada, entiende esta oficina que cuando el vínculo laboral de una trabajadora en estado de embarazo culmina por renuncia libre, voluntaria y espontánea, no se configura un despido ni una terminación atribuible al empleador, razón por la cual no resulta exigible la autorización previa del Ministerio del Trabajo prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. En este escenario, la trabajadora renuncia a la estabilidad laboral reforzada por maternidad, pues dicha protección opera frente a decisiones de desvinculación adoptadas por el empleador y no frente a la manifestación autónoma de voluntad de la trabajadora de poner fin al contrato.

No obstante, de acuerdo a lo señalado por la Honorable Corte Constitucional, cuando la trabajadora cuestiona la renuncia o existen elementos que permitan inferir que esta fue inducida, forzada o simulada, la controversia deja de ser competencia del Ministerio de trabajo pues se convierte en un debate probatorio sobre la existencia real del consentimiento, lo cual corresponde resolverlo exclusivamente al juez laboral o constitucional, como autoridad con competencia para declarar derechos individuales y dirimir conflictos jurídicos entre empleador y trabajador. En estos casos, el Ministerio del Trabajo no tiene facultad para definir la validez o invalidez de la renuncia, pues sus funciones se circunscriben a labores de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.

Así, la intervención de esta Cartera Ministerial será en los eventos en los que el empleador pretende dar por terminado el contrato de una trabajadora embarazada con fundamento en una justa causa, situación en la cual sí procede la solicitud de autorización de despido ante el Inspector del Trabajo. Fuera de dicho supuesto, y especialmente cuando se discute la voluntariedad de una renuncia, la definición de derechos y la resolución de la controversia corresponde de manera exclusiva y excluyente a la jurisdicción laboral.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

Elaboró:

Santiago Trejos Mejía
Profesional Especializado
Grupo de Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Marisol Porras Méndez
Profesional Especializado
Grupo de Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:

Marisol Porras Méndez
Profesional Especializado
Grupo de Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica