



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCION No. 899  
(13 de marzo de 2023)**

Continuación del Resolución "Por la cual se resuelve la petición de terminación del vínculo laboral con una trabajadora en estado de embarazo o en licencia de maternidad"

La suscrita Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá D. C., en uso de sus facultades legales, en especial las que le confieren las Resoluciones 3455 de 2021 y 1043 de 2022, la Ley 1468 de 2011, la Ley 1437 de 2011 y demás normas que le adicionen o modifiquen, y en consideración a los siguientes presupuestos:

**1. ANTECEDENTES:**

Que mediante gestor documental (ventanilla única de trámites) se radicó escrito con el número 13EE2022721100000035137 del 13 de octubre del 2022, el Señor JOSE HENRY PIRA GARCIA, en su calidad de representante Legal (s) de INNOVACIÓN Y DISEÑO S.A.S, identificada con Nit No. 901260295-9, con domicilio en la Diagonal 2B No. 79 C - 47 en la ciudad de Bogotá, solicitó la autorización de terminación del contrato de trabajo con justa causa a la Señora ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO, identificada con cédula No. 1.016.094.058, en estado de embarazo y/o licencia de maternidad, con fundamento en justa causa.

Mediante gestor documental el día 13 de octubre de 2022, se asignó el conocimiento del trámite radicado bajo el No. 13EE2022721100000035137 del 13 de octubre del 2022 a la suscrita Inspectora del Trabajo y Seguridad Social, para ADELANTAR TRÁMITE AUTORIZACIÓN DESPIDO TRABAJADORA EN EMBARAZO, de conformidad con lo señalado en la Resolución 3455 de 16 noviembre de 2021 y Resolución 1043 del 29 de marzo de 2022.

**2. ACTUACION PROCESAL:**

2.1 La Inspección de Trabajo asignada, mediante Gestor documental avoca conocimiento del Radicado identificado con número No. 08SE2023721100000003601 del 14 de febrero del 2023 y continúa con el proceso de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos 34 a 45 de la Ley 1437 de 2011 y las normas que lo adicionan o modifican.

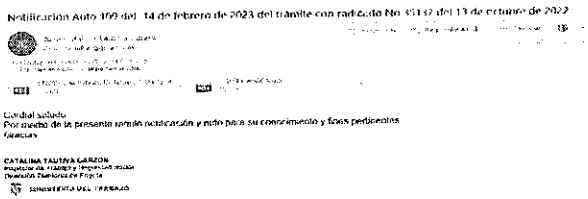
2.2 Acto seguido, se proyectó y envió comunicación de fecha 14 de febrero de 2023, 11:06 a.m., al correo electrónico [hwindsas@gmail.com](mailto:hwindsas@gmail.com) y por correo certificado 472 informando: "(...) De acuerdo con lo anterior, se le solicita remitir al correo electrónico [jtautivag@mintrabajo.gov.co](mailto:jtautivag@mintrabajo.gov.co) dentro del término de diez (10) días, contados a partir del recibido de la presente comunicación, la documentación señalada en el auto No. 109 del 14 de febrero de 2023, de no satisfacer el requerimiento en el término establecido, se entenderá que desiste de la solicitud presentada (...)"

Así mismo, observó el Despacho que los documentos allegados no son suficientes para dar trámite a la solicitud de ADELANTAR TRÁMITE AUTORIZACIÓN DESPIDO TRABAJADORA EN EMBARAZO, 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.

1. Adjuntar documento que acredite el estado de gestación o periodo de licencia de maternidad (si existe documento escrito)
2. Adjuntar copia desprendible de nómina pagado a la trabajadora de los últimos tres meses (en caso de haber laborado la trabajadora)
3. Informar si ha presentado, anteriormente solicitud de autorización de despido ante autoridad administrativa (art 240 y 62 C.S.T)
4. Relación de documentos que soportan las causas alegadas, así como los correspondientes anexos
5. A. Relación de los hechos constitutivos de la terminación del contrato, B. Fundamento de la solicitud de autorización y C. sustento contractual, reglamentario y legal.
6. La relación de documentos que soportan la causa alegada.
7. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.

## RESOLUCIÓN NÚMERO (899) de fecha ( 13 de marzo 2023 )

## 8. Dirección, correo electrónico, número de teléfono móvil actualizada de comunicación y notificación de las partes



2.2 Mediante comunicación de fecha 14 de febrero de 2023, 11:08 a.m., se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora al Correo electrónico: [angieliseth704@hotmail.com](mailto:angieliseth704@hotmail.com) con el fin que la trabajadora ejerza su derecho de defensa y contradicción, pero no se pudo entregar el documento como se refleja a continuación:

DBBEUR06F1044.mail.protection.outlook.com rechazó sus mensajes a las siguientes direcciones de correo:

angieliseth704@hotmail.com (angieliseth704@hotmail.com)  
Se ha producido un error de comunicación durante la entrega de este mensaje. Intente reenviar el mensaje más tarde. Si el problema persiste, póngase en contacto con el administrador de correo electrónico.

DBBEUR06F1044.mail.protection.outlook.com produjo este error:  
Requested action not taken: mailbox unavailable (5301062192).

A continuación se detallan los errores de entrega de mensajes:

angieliseth704@hotmail.com

Se ha producido un error de comunicación durante la entrega de este mensaje. Intente reenviar el mensaje más tarde. Si el problema persiste, póngase en contacto con el administrador de correo electrónico.

DBBEUR06F1044.mail.protection.outlook.com produjo este error:  
Requested action not taken: mailbox unavailable (5301062192).

## 3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

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

"Respetado señor(a). Por medio del presente me permito realizar la solicitud en referencia para la trabajadora **ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO** identificada con cedula de ciudadanía No1.016.094.058 de Bogotá, aduciendo a los siguientes hechos: La trabajadora en mención presento cuarenta y uno (41) incapacidades que, al verificar con cada entidad correspondiente, indican que no registran atenciones brindadas para la paciente y por lo tanto tampoco no son veridicas las incapacidades pues según lo informan, no fueron expedidas por las entidades de salud, famisanar, Hospital Universitario San Ignacio y Clínica San Rafael. Con respecto a las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, efectivamente el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece en referencia al tema planteado lo siguiente: **ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:**

A). Por parte del empleador: 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. Se anexan como pruebas las siguientes para su revisión 1. Copia cedula de ciudadanía trabajadora. 2. Copia certificada de existencia y representación legal. 3. Copia Rut. 4. Copia incapacidades medicas presentadas por la trabajadora. 5. Copia contrato laboral. 6. Copia pagos de seguridad y salud. 7. Copia Derecho de Petición hospital universitario san Ignacio. 8. Copia Derecho de Petición clínica san Rafael. 9. Copia Derecho de Petición EPS Famisanar. 10. Respuesta Derecho de Petición hospital universitario san ignacio.11. Respuesta Derecho de Petición clínica san Rafael. 12. Respuesta Derecho de Petición EPS Famisanar. (...)"

3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

3.2.1 Artículo 62 del código sustantivo del trabajo modificado por el articulo 7 Decreto 2351de 1965.

3.3 LA CAUSA PETENDI, La causa que pretende el empleador, es que por los hechos descritos en el escrito de solicitud y que fueron esbozadas anteriormente, el Ministerio del Trabajo a través del el Inspector de Trabajo asignado se pronuncie respecto a la siguiente solicitud:

"(...) Con respecto a las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, efectivamente el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece en referencia al tema planteado lo siguiente: **ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7, Decreto**

2351 de 1965. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador: 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. (...)"

#### 4. COMPETENCIA Y FUNDAMENTOS JURIDICOS

##### 4.1 COMPETENCIA DE LA INSPECCION DE TRABAJO:

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo da el Trabajo, 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 2017, 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.

Resolución 3455 del 16 de noviembre de 20218, del Ministerio de Trabajo, en uso de sus facultades legales, confirió a los Inspectores de Trabajo la facultad cita en el artículo segundo, parágrafo primero: "2. Adelantar los trámites relativos a autorizaciones, aprobaciones, registros, depósitos y expedición de certificaciones de los asuntos que conoce, excepto lo establecido en el numeral 20 del artículo primero de la presente resolución."

La Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2019, del Ministerio de Trabajo, fue subrogada y adicionada por la Resolución No.1043 del 29 de marzo de 2022, que al tenor cita en el artículo primero: "10. Decidir sobre solicitudes de autorización de terminación de un contrato a una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador con cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto".

Ley 1822 de 2017, Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley No.2114 del 29 de julio de 2021, "Por medio de la cual se amplía la Licencia de Paternidad, se crea la Licencia Parental Compartida, La Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial, se crea la Licencia Parental Compartida, la Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"

La Ley No.2141 del 10 de agosto de 2021, Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de establecer el Fuero de Paternidad.

Ley 962 de 200512, 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 (...)"

##### 4.2 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA INSPECCION DE TRABAJO

**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 encuentra la definición de su contexto en el artículo 3º del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sometiendo toda actuación administrativa a la regulación normativa de las premisas señaladas.

En este sentido, el artículo tercero del Título I - Actuaciones Administrativas - del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, consagra los Principios Orientadores, a saber:

"... Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad".

**RESOLUCIÓN NÚMERO (899) de fecha ( 13 de marzo 2023 )**

De igual forma, se señala que, en virtud del principio de celeridad, las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.

Ahora bien, de conformidad a las normas citadas este trámite se adelanta de acuerdo al Procedimiento Administrativo General establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en especial, en los artículos 32 al 45.

**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 artículo 240 C.S.T., que al tenor reza:

1. *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 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.*

**SENTENCIA UNIFICADA 070 DE 2013**, expedida por la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL. Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar 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 gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N)”.*

**SENTENCIA UNIFICADA 075 DE 2018**, expedida por la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL.

*“Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada”.*

Para resolver, el Despacho hace las siguientes;

#### CONSIDERACIONES

Las pruebas aportadas dentro del trámite solicitado son necesarias para alcanzar un conocimiento mínimo de los hechos que dan lugar a la aplicación de las normas, como lo reitera en **Sentencia C- 034/14** la Corte Constitucional en aparte: *“La importancia de las pruebas en todo procedimiento es evidente, pues solo a través de una vigorosa actividad probatoria, que incluye la posibilidad de solicitar, aportar y controvertir las*

que obran en cada trámite, puede el funcionario administrativo o judicial alcanzar un conocimiento mínimo de los hechos que dan lugar a la aplicación de las normas jurídicas pertinentes, y dar respuesta a los asuntos de su competencia ciñéndose al derecho sustancial. (Negrilla y subraya fuera de texto)

COMUNICACIÓN - en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., se informó a la trabajadora, al correo electrónico informado por el empleador: [angieliseth704@hotmail.com](mailto:angieliseth704@hotmail.com) respecto a la petición para ADELANTAR TRÁMITE AUTORIZACIÓN DESPIDO TRABAJADORA EN EMBARAZO O LICENCIA DE MATERNIDAD presentada por BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMIA S.A., con el fin, que la trabajadora ejerza su derecho de defensa y contradicción, pero no se pudo entregar al correo en mención.

Una vez se analizó por parte del Empleador INNOVACIÓN Y DISEÑO S.A.S que se haya cumplido el principio del debido proceso como lo establece el artículo 29 de la constitución política de Colombia: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.", y a su vez se evidenció que con base a la **sentencia C-593 de 2014**, la Corte Constitucional, durante análisis de constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo de trabajo, reitera los pasos mínimos que deben tenerse en cuenta en el proceso sancionatorio laboral así:

*"En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente".*

(...)

*la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria. (...)*

Así las cosas, con base a la Sentencia antes mencionada en la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario hacia la trabajadora ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO se evidencia que:

1. "La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción", se evidencia que no allego la citación o comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la trabajadora ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO, el cual este documento debe especificar los demás requisitos mencionados en la sentencia C-593 /2014, y el cual se requirió (numeral 5 C).
2. "La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias", el empleador no aportó documento donde indique las faltas disciplinarias y su calificación.
3. "El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados", una vez revisados los documentos allegados por el empleador, se evidencia un oficio de fecha 16 de noviembre de 2022 en donde le manifiesta a la trabajadora Angie Liseth Gómez Prieto : "(...) por el cual la EPS FAMISANAR solicita que se le informe que cuenta con plazo no mayor a 10 días hábiles contados a partir de la fecha que expiden el comunicado, para hacer uso del DERECHO DE DEFENSA, emitiendo respuesta y aportando los respectivos soportes de los solicitados por esta entidad. Anexos: se adjunta copia del radicado expedido por EPS FAMISANAR (...)"

## RESOLUCIÓN NÚMERO (899) de fecha ( 13 de marzo 2023 )

4. "La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos", se evidencia que el empleador no indicó a la trabajadora el término para controvertir las pruebas en su contra y que las hubiere llegado para sustentar los descargos.
5. "El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente", el cual no obra documento de terminación de contrato de justa causa, no se evidencia documento pronunciamiento definitivo de la autoridad competente mediante acto motivado y congruente de las resultados del proceso disciplinario.
6. "La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron", dentro de los soportes aportados por el empleador no se evidenció.
7. "La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones", revisado el expediente no se evidencia documento alguno donde señale que el empleador informe a la trabajadora de manera expresa la oportunidad de utilizar los mecanismos que le permitan controvertir las decisiones adoptadas, es decir los recursos que proceden y ante quien o quienes se interponen y el término en el cual pueden ser interpuestos (doble instancia), el cual no se aportó.

Ahora bien con base al requerimiento enviado el día 14 de febrero de 2023, se solicitaron documentos que el empleador no allegó, como se evidencia con el numeral 5 B y C, el cual falta el reglamento interno de la empresa, para verificar los términos y procedimiento para la citación para la apertura del proceso disciplinario si se cumplió o no con lo escrito y/o estipulado en el mismo.

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.

En mérito de lo anterior, tanto empleadores como trabajadores, se deben ajustar a lo interpretado por la Corte Constitucional en la materia, plasmado en **Sentencia C-593 de 2014**, en donde se estipuló que todo proceso incluyendo el disciplinario del sector privado, debe ser vivo reflejo de lo contemplado en la Constitución Nacional, por ello esta Sentencia, estableció claramente los parámetros mínimos que debe contemplar un reglamento en materia disciplinaria, incluyendo la doble instancia, para que el trabajador conozca tanto las faltas, como las sanciones, así como el procedimiento y ante quien debe acudir para ejercitar su derecho defensa, pilar del debido proceso, así como la posibilidad de acudir ante la Justicia ordinaria, para controvertir la decisión final tomada.

Por lo anterior, se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.

En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción. Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.

No obstante, la **Sentencia C-118 de 2020**, protege a la mujer en estado de embarazo y en su periodo de licencia de maternidad, el cual debe respetarse y cumplirse el derecho adquirido por parte de la mujer gestante, dicha Sentencia establece:

*(...)En este orden de ideas, esta Corporación ha puntualizado que aun cuando la presunción según la cual la terminación del contrato se debió a la condición de gestante culmina transcurrido el cuarto mes posterior al parto, la protección a la trabajadora lactante se mantiene, ya que mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 241 del CST, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo. De manera que el fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone*

de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación e insiste, adicionalmente, en que luego del tercer mes posterior al parto la protección a la trabajadora lactante se mantiene, durante la licencia de maternidad, fijada en 18 semanas, y en el término de lactancia, lapso en que se conserva la garantía de estabilidad reforzada. Más recientemente se precisó respecto de la presunción de despido por causa del embarazo que el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada (...)

Con base a la Sentencia antes descrita, la trabajadora ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO cuenta con la **protección de la mujer durante la maternidad**, de conformidad con el artículo 43 de la Constitución. Esto implica la obligación para el Estado y los particulares: el deber de protección especial a la mujer durante el embarazo y la lactancia.

Por ende, se debe proteger **la vida y al mínimo vital**. Esta protección permite asegurar que las personas vivan una maternidad o paternidad plena sin que su capacidad de asegurar el bienestar propio y de quien va a nacer se vea afectado por quedar sin trabajo o sustento económico.

La Constitución Política de Colombia establece en los artículos 43 y 53 una protección especial a la mujer en estado de embarazo que cubre incluso, al Ser que está por nacer. La legislación laboral colombiana a través del Código Sustantivo del Trabajo acoge estas disposiciones de protección a la mujer en estado de embarazo, proferidas por la carta constitucional, y a través del artículo 239 modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017, en concordancia con el artículo 33 de la ley 50 de 1990, contempla la prohibición de despido de una trabajadora a causa de su estado de embarazo o en licencia de maternidad sin la autorización del Ministerio del Trabajo que avale justa causa.

El Código Sustantivo del Trabajo establece la protección especial a la maternidad y la prohibición de despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. En efecto, el Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 2° de la Ley 1468 de 2011, establece:

*"Artículo 239. 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. 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, expresa: *"Artículo 240. Permiso para despedir. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período 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 trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto de conformidad con la Ley 1822 de 2017, pues el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos no produce ninguna consecuencia jurídica como lo señala el Artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual significa que el contrato de trabajo continúa vigente, la trabajadora sigue bajo las órdenes del empleador aun cuando éste no utilice sus servicios y por ende, las obligaciones del empleador respecto del pago de salarios y prestaciones sociales de ley.

Por lo anterior, el fuero de maternidad establecido por el legislador para las madres trabajadoras comprende el período de gestación y las 18 semanas posteriores al parto (licencia de maternidad), periodo dentro del cual se presume que el despido se ha producido por esta causa.

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia Unificada SU-070 del 13 de febrero de 2013, Magistrado Ponente Alexei Julio Estrada, amplió el campo de protección establecido por la norma y unificó los diferentes pronunciamientos jurisprudenciales que sobre el mismo tema se había pronunciado dicha

## RESOLUCIÓN NÚMERO (899) de fecha ( 13 de marzo 2023 )

corporación, señalando que, la protección a la mujer embarazada va desde su estado de gestación hasta su periodo de lactancia, dijo la Corte: *"La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer "durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada"*.

Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad.

El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundente del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política.

La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es.

Ahora bien, la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, *"garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos"*. El conocimiento del embarazo por parte del empleador no es requisito para la protección de la mujer embarazada sino para determinar el grado de protección: *"El conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el*

*embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido."*

Igualmente existen diferentes formas por las cuales el empleador puede llegar a conocer del embarazo de una trabajadora *"El conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo. En este orden de ideas, la notificación directa "es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única"*. Siguiendo lo anterior, la Corte ha entendido que algunas de las circunstancias en las cuales se entiende que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de una trabajadora, aun cuando no se le hubiese notificado directamente."

En la sentencia también señala los alcances del fuero de maternidad con el que gozan las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia indicando que: *"Con el fin de asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, el artículo 240 del mismo Código prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación."*

Unificación de jurisprudencia en materia de despido de mujer embarazada:

*"Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual*



manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación."

#### JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN DE CONTRATO LABORAL

Respecto a la terminación de los contratos de trabajo, es pertinente aclarar que la ley establece taxativamente las causales o motivos que se estiman justos o suficientes para que cualquiera de las partes empleador o trabajador, termine unilateralmente el contrato de trabajo, imputando a la otra el respectivo motivo.

En este sentido, es importante establecer que con respecto a las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, efectivamente el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece:

**ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (Subrayado y negrilla fuera de texto).
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Pese a que el Código Sustantivo del Trabajo, estipula de manera expresa, el procedimiento general disciplinario para el Trabajador que ha cometido alguna infracción en el Artículo 115, disponiendo además que, en el Reglamento de Trabajo, reglado en el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 16 y 17, se debe contemplar las faltas y las sanciones a imponer.

Respecto del proceso disciplinario a la trabajadora ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO, se debe tener en cuenta la presunción de inocencia, reconocida en el artículo 29 inciso 4º de la Constitución Política, mandato por el cual: "Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable".

La presunción de inocencia en nuestro ordenamiento jurídico adquiere el rango de derecho fundamental,

## RESOLUCIÓN NÚMERO (899) de fecha ( 13 de marzo 2023 )

por virtud del cual, el acusado no está obligado a presentar prueba alguna que demuestre su inocencia y por el contrario ordena a las autoridades judiciales competentes la demostración de la culpabilidad del agente. Este derecho acompaña al acusado desde el inicio de la acción penal (por denuncia, querrela o de oficio) hasta el fallo o veredicto definitivo y firme de culpabilidad, y exige para ser desvirtuada la convicción o certeza, más allá de una duda razonable, basada en el material probatorio que establezca los elementos del delito y la conexión del mismo con el acusado. Esto es así, porque ante la duda en la realización del hecho y en la culpabilidad del agente, se debe aplicar el principio del in dubio pro reo, según el cual toda duda debe resolverse en favor del acusado.

## CASO CONCRETO

Parte el despacho su análisis recordando que, el **DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA**- Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar 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 gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas, así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N) (Subraya fuera de texto).

A la luz de las premisas normativas previamente expuestas y las demás contenidas en la Constitución Política de Colombia y en la normatividad laboral vigente, corresponde al suscrito Inspector realizar la valoración íntegra frente a los elementos fácticos y jurídicos del presente asunto, a propósito de verificar las causas que fundamentan la petición.

Para el caso en concreto, el señor JOSE HENRY PIRA GARCIA, en calidad de Representante Legal (S) de INNOVACIÓN Y DISEÑO S.A.S, identificada con Nit No. 901260295-9 , solicitó permiso para la desvinculación laboral de la trabajadora ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO, identificada con cedula de ciudadanía 1.016.094.058, en el pliego de solicitud radicado mediante gestor documental con el número 13EE2022721100000035137 del 13 de octubre del 2022, a través del cual relata los hechos ocurridos en la empresa, por el cual se adelantó el proceso disciplinario a la trabajadora en mención.

Analizando el proceso llevado a cabo, se nota lo siguiente:

No se tuvo en cuenta el **artículo 29 de la constitución** "Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable", así como el **artículo 7º de la ley 600 de 2000**, el cual expresa: "Toda persona se presume inocente y debe ser tratada como tal mientras no se produzca una sentencia condenatoria definitiva sobre su responsabilidad penal. En las actuaciones penales toda duda debe resolverse a favor del procesado...", teniendo en cuenta lo anterior se analiza que, ante la solicitud allegada, mencionan "la trabajadora en mención presentó cuarenta y uno (41) incapacidades que, al verificar con cada entidad correspondiente, indican que no registran atenciones brindadas para la paciente y por lo tanto tampoco no son verídicas las incapacidades pues según lo que informan, no fueron expedidas por las entidades de salud, Famisanar, Hospital Universitario San Ignacio y Clínica San Rafael", toda vez se presume que las incapacidades que presentó la trabajadora ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO son verídicas, hasta que quede en firme la decisión judicial definitiva sobre su responsabilidad penal.

Aunado a lo anteriormente mencionado, el artículo 485 del código sustantivo de trabajo establece: "**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." En concordancia con el artículo 486 del código sustantivo de trabajo estipula: "**ATRIBUCIONES Y SANCIONES.** <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> 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. (...)

Ahora bien, con base al principio del debido proceso, se evidenció que por parte de la empresa INNOVACIÓN Y DISEÑO S.A.S. no se cumplió, ya que con relación a la sentencia C- 593 de 2014, no cumplió con los requisitos allí estipulados para la apertura del proceso disciplinario a la trabajadora ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO.

Así pues, la precipitada determinación de INNOVACIÓN Y DISEÑO S.A.S. para la terminación del contrato a la Señora ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO, de acuerdo con el fallo del proceso disciplinario, en donde hubo entre otros:

1. Violación al numeral 4 del artículo 29 de la Constitución "*Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable*"
2. Violación al artículo 7º de la ley 600 del 2000 "*Toda persona se presume inocente y debe ser tratada como tal mientras no se produzca una sentencia condenatoria definitiva sobre su responsabilidad penal. En las actuaciones penales toda duda debe resolverse a favor del procesado...*".
3. No hubo pruebas en su contra y si las hubo no se controvirtieron (Sentencia C-593 de 2014).

Por lo anteriormente expuesto y toda vez que no resulta factible para el despacho acceder a la autorización de terminación del vínculo laboral de la Señora ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO, se da por terminado el trámite y se deja a consideración de las partes, la posibilidad de acudir ante la jurisdicción correspondiente, a fin de que se declaren los derechos y definan las controversias que puedan sobrevenir del presente caso y cuya competencia se encuentra concentrada exclusivamente en los jueces.

En mérito de lo expuesto, la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo:

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** NO AUTORIZAR al trámite de autorización de la terminación del vínculo laboral de la Señora ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO identificada con cédula No. 1.016.094.058 en estado de embarazo y/o licencia de maternidad, solicitado en escrito mediante gestor documental con numero de radicado 13EE2022721100000035137 del 13 de octubre del 2022, por el Señor JOSE HENERY PIRA GARCIA, en su calidad Representante Legal (S) de INNOVACIÓN Y DISEÑO S.A.S., identificada con Nit No. 901.260.295-9, con domicilio en la Diagonal 2 B No. 79 C - 47 en la ciudad de Bogotá, por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La presente decisión tiene vigencia durante el transcurso del embarazo, la licencia de maternidad y los 2 meses de lactancia de la señora ANGIE LISETH GOMEZ PRIETO identificada con cédula No. 1.016.094.058.

**ARTÍCULO TERCERO:** NOTIFICAR a los jurídicamente interesados de conformidad con lo dispuesto en los artículos 67 y ss., de la ley 1437 de 2011.

**ARTICULO CUARTO:** Informar a las partes interesadas que contra la presente Resolución procede el recurso de reposición ante este despacho, y el recurso de apelación ante el Despacho de la Coordinación de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo, los

**RESOLUCIÓN NÚMERO (899) de fecha ( 13 de marzo 2023 )**

cuales deberán ser interpuestos dentro de los diez (10) hábiles siguientes a la notificación personal, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación según el caso, de acuerdo a lo contemplado en los artículos 67 y subsiguientes de la ley 1437 de 2011.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**



**JULIA CATALINA TAUTIVA GARZON**  
Inspectora -Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites Dirección Territorial  
de Bogotá D.C.

Proyectó: C.Tautiva  
Revisó: C.Tautiva

