

15113631

RIOHACHA, (01/03/2024)

No. Radicado: 08SE202471044100000563  
Fecha: 2024-03-01 12:36:41 pm  
Remitente: Sede: D. T. GUAJIRA  
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO  
Destinatario INGRIS GARCIA  
Anexos: 0 Folios: 1  
08SE202471044100000563

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor(a),  
**INGRIS ESTHER GARCIA RODRIGUEZ**  
CALLE 9 No.2-75  
RIOHACHA - LA GUAJIRA

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO**  
**Radicación: 11EE202371044100000569**  
**EMPLEADA: INGRIS ESTHER GARCIA RODRIGUEZ**  
**EMPRESA: RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS**

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a **INGRIS ESTHER GARCIA RODRIGUEZ**, identificado(a) con NIT No. 1.118.851.300 de la **Resolución No. 0258 del (22/12/2023)** proferida por la inspectora de trabajo y seguridad social, a través del cual se autoriza una solicitud para dar por terminado el contrato de trabajo a una trabajadora en estado de embarazo.

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (**8 folios, 4 páginas**), se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante quien expidió la decisión si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de la Guajira

Atentamente,

**MARELBYS COTES ARIZA**  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GRUPO

Anexo(s): Lo enunciado.  
Copia:

**Elaboró: Marelbys Cotes**  
Auxiliar Administrativo  
D.T. Guajira

**Revisó: Marelbys Cotes**  
Auxiliar Administrativo  
D.T. Guajira

**Aprobó: Marelbys Cotes**  
Auxiliar Administrativo  
D.T. Guajira





**Ministerio del Trabajo**  
República de Colombia  
Dirección Territorial Guajira

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0258 DE 2023**

**(22 DE DICIEMBRE DEL 2023)**

**Radicado No. 11EE202371044100000569**

**“MEDIANTE LA CUAL SE AUTORIZA UNA SOLICITUD PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO”**

LA SUSCRITA INSPECTORA NACIONAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en las RESOLUCIONES N°3455 DEL 16 DE NOVIEMBRE DE 2021, 1043 DEL 9 de marzo del 2022

#### **CONSIDERANDO**

Que mediante escrito radicado en esta entidad el 14 de abril de 2023, con No 11EE202371044100000569 el señor LUIS FERNANDO ARIZA AGAMEZ, en calidad de representante legal de la empresa RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS identificada con NIT: 825.000.171-4, presentó solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo de la señora INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ, vinculado a esa empresa mediante un contrato de trabajo, para desempeñar el cargo de asesor comercial y quien se encuentra en estado de embarazo.

Que mediante Auto No. 0177 del 18 de abril de 2023, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Guajira comisionó a la doctora SILDANA MENDOZA GAMEZ, para que atienda lo solicitud radicada por la empresa RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS, Que la inspectora comisionada avoco el conocimiento mediante auto 0205 de fecha 24 de abril del 2023.

El peticionario anexo los siguientes documentos como medios probatorios:

1. Copia del contrato de trabajo
2. Copia de las pruebas dentro del proceso: reporte de falta disciplinaria, arqueo de caja, declaración voluntaria, reporte del sistema del día 07/03/2023
3. Copia de la citación a la diligencia de descargos
4. Copia del acta de descargos
5. Copia del comunicado al empleado con indicación de la decisión tomada
6. Certificado de discapacidad
7. Prueba de embarazo
8. Cedula del empleado
9. Reglamento interno de trabajo
10. Compromiso de conducta con constancia de socialización del reglamento interno de trabajo a la empleada.
11. Manual de funciones y constancia de socialización
12. Certificado de existencia y representación legal del empleador.

**ACTUACIONES DEL DESPACHO**



Continuación Resolución Número **0258 del 22/12/2023**

**Ministerio del Trabajo**  
República de Colombia  
Dirección Territorial Guajira

Mediante el Auto de Avóquese 0205 del 24 de abril de 2023, la Inspectora doctora **SILDANA MENDOZA GAMEZ**, avoca el conocimiento de la solicitud presentada por el señor **LUIS FERNANDO ARIZA AGAMEZ**, en calidad de representante legal de la empresa **RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS** identificada con NIT: 825.000.171-4, con el fin de dar inicio el procedimiento laboral en lo que se refiere a las competencias en la Ley, sobre el trámite de autorización para la terminación del contrato de trabajo de trabajadora en estado de embarazo de la señora **INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ**, la cual tiene un contrato individual de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de **ASESOR COMERCIAL**, con la **RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS** y en consecuencia a lo anterior el despacho ordenó las siguientes pruebas:

1. Avocar el conocimiento de la petición.
2. Iniciar la actuación administrativa general
3. Efectuar el traslado a la empresa
4. Poner en conocimiento del trámite al trabajador y llamarlo a declaración libre y espontanea de la trabajadora **INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ**.
5. Solicitar información a las instituciones de seguridad social, sobre el estado de salud del trabajador
6. Las demás que consideren pertinentes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Con oficio fechado 02 de mayo de 2023, Radicado No. 08SE2023710441000000950, se le corre traslado a el señor **LUIS FERNANDO ARIZA AGAMEZ**, en calidad de representante legal de la empresa **RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS** identificada con NIT: 825.000.171-4 y se le solicitan las ultimas 3 planillas de pago de la seguridad social de la trabajadora **INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ**, de igual forma se le solicita certificar si la trabajadora continua desarrollando sus funciones, y la dirección del punto exacto donde se encuentra laborando actualmente.

Con oficio fechado 02 de mayo de 2023, Radicado No. 08SE2023710441000000951, se le corre traslado a la trabajadora señora **INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ**, y se cita para declaración libre y espontanea el día 12 de mayo del 2023 a los 10 am.

Que el día 12 de mayo brindo declaración ante este despacho la señora **INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ** la cual solita se llame a declaración a la señora **LIGIA MORALES** extrabajadora de la empresa red de servicios, la cual puede dar fe de que el sistema genera errores.

Que mediante Auto No 0235 del 17 de mayo del 2023, el despacho decreto pruebas de oficio y se solicitó:

1. Escuchar en declaración libre y espontanea a la extrabajadora **LIGIA MORALES**
2. Solicitar a la empresa **RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS** audiovisuales frente a los hechos en contra de la señora **INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ**.
3. Solicitar planillas de pago de la seguridad social de los tres últimos meses

Que el día 16 de mayo de 2023 mediante radicado No. 08SE2023710441000001064 se cita a diligencia de declaración a la señora **LIGIA MORALES**.

Que el día 17 de mayo de 2023 mediante radicado No. 08SE2023710441000001090 se solicitan a la empresa **RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS** los documentos anteriormente descritos en el auto de decreto pruebas.

Que el día 18 de mayo de 2023 mediante radicado No. 11EE2023710441000000797 la empresa **RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS**, envía las planillas de pago de los últimos tres meses de la trabajadora **INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ**, así mismo manifiesta que la trabajadora se encuentra desarrollando labor con normalidad.

Continuación Resolución Número **0258 del 22/12/2023**

**Ministerio del Trabajo**  
República de Colombia  
Dirección Territorial Guajira

Que el día 26 de mayo de 2023 mediante radicado No. 11EE2023710441000000844 la empresa **RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS**, manifiesta no contar con los videos ya que estos se borran cada 15 días y motivo de la solicitud fueron en el mes de marzo así mismo envía nuevamente las planillas de pago de los últimos tres meses de la trabajadora **INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ**.

El día 31 de mayo de 2023 se presenta ante este despacho la extrabajadora **LIGIA MORALES** quien se desempeña en el cargo de asesora comercial y manifiesta que el sistema es el causante de los faltantes de dinero, además es clara en afirmar que son presionados para solicitar créditos con el fin de pagar los supuestos faltantes que siempre se presentan.

Que el día 02 de junio de 2023 la empresa RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS, envía prueba sobreviniente sobre nuevo faltante de caja por la suma de \$197.245, y envía copia del arqueo realizado a la caja de la trabajadora **INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ**.

#### **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

El Código Sustantivo del Trabajo, en el Capítulo V establece la protección especial a la maternidad, dentro de la cual hace parte la prohibición de despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia.

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: Artículo 239. Prohibición de despido. 2. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 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 dieciocho (18) 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.*

Continuación Resolución Número **0258 del 22/12/2023**

**Ministerio del Trabajo**  
República de Colombia  
Dirección Territorial Guajira

*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."*

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.

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**, sustentado el requerimiento en las faltas cometidas por la misma y reguladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anteriormente señalado significa que el fuero de maternidad establecido por el legislador para las madres trabajadoras comprende el período de gestación y los tres meses posteriores al parto (licencia de maternidad); período dentro del cual se presume que el despido se ha producido por estas causas.

Se ha sostenido pues, que la protección coherente con el sentido de fuero de maternidad consiste en garantizar a la mujer trabajadora su "derecho efectivo a trabajar"<sup>1</sup> independientemente de la alternativa laboral en la que se encuentre. En varias ocasiones se ha recalcado que para despedir a una mujer en esas circunstancias el empleador debe demostrar que media una justa causa y ha de adjuntar, de igual modo, el permiso de la autoridad administrativa competente. Esto no puede significar cosa distinta a la obligación de tomar medidas para mantener la alternativa laboral.

También, la Corte ha optado por proteger la alternativa laboral de las mujeres gestantes desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del(a) recién nacido(a). Garantía que se presume satisfecha cuando la mujer devenga salario u honorarios; luego, se deberá presumir no satisfecha cuando no los devenga. Por esta razón, cuando es improcedente 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 todo y que lo anterior indica una carga en cabeza del empleador o contratante que no tiene un sustento claro en la legislación laboral ni en la regulación de los contratos de prestación, sino en el principio constitucional de solidaridad, como una forma de concretar la protección reforzada del artículo 43 Superior; se han presentado razones de orden constitucional para sustentar dicha carga cuando no procede el reintegro o la renovación, y ni la relación laboral ni el contrato de prestación están vigentes.

Sobre las alternativas laborales en las que se puede encontrar una mujer en estado de embarazo, la sentencia SU 070 de 2013, es clara al respecto de la obligación del empleador, para el caso que nos ocupa en los contratos de trabajo a término fijo:

De acuerdo con la documentación aportada tales como: incapacidades otorgadas a la señora INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ, documentos relacionados es evidente que la trabajadora se encuentra en estado de embarazo con 8 meses, lo que inmediatamente le aflora una protección denominada fuero de maternidad, que le traslada a esta entidad la competencia para pronunciarse sobre la justa alegada por la empresa, de acuerdo con los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional.

---

<sup>1</sup> T-145 de 2007

Continuación Resolución Número **0258 del 22/12/2023**  
**Ministerio del Trabajo**  
República de Colombia  
Dirección Territorial Guajira

**1. Sobre La Justa Causa invocada y el problema jurídico.**

De acuerdo con la competencia establecida al Ministerio de Trabajo, le corresponde verificar la justa causa alegada por la empresa **RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS.**, la cual concretamente consiste en que luego de una revisión se encontró un faltante de dinero y que la señora **INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ**, oculto realizando un traslado de una caja a otra.

Hallazgo de la empresa.

- ✦ Faltante por valor de 2.399.545 según arqueo de caja del 10/03/2023
- ✦ No asistencia al trabajo el día 11/03/2023 sin justificación.

El empleador para la terminación del vínculo laboral puede alegar cualquiera de las justas causas establecidas de forma taxativa en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

"ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

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.**
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.

Al respecto de la conducta de la trabajadora este despacho considera que la trabajadora de acuerdo con las causales invocadas por la empresa no solo incurrió en la causal señalada en el artículo 62 numeral 1, del Código Sustantivo de Trabajo, sino que también incurrió, en el numeral 6 de la misma norma que nos remite al artículo 58 y 60, de esas normas, la trabajadora en su orden incurrió en las siguientes conductas:

- **Artículo 58 obligaciones especiales del trabajador. Numeral 1.** Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.



Continuación Resolución Número **0258 del 22/12/2023**

**Ministerio del Trabajo**  
República de Colombia  
Dirección Territorial Guajira

- **Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores.** Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono.
- **Artículo 62. Justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo. por parte del patrono.**  
**Numeral 1.** El Haber sufrido engaño por parte del trabajador. (...)
- **Artículo 62. Numeral 5.** Todo acto inmoral o (...).

Al respecto vemos que la trabajadora con su ausencia a su lugar de trabajo sin justa dejo de realizar personalmente la labores para las cuales fue contratada, razón por la cual incurre en faltas al contrato de trabajo, al reglamento interno de trabajo y a las normas que regulan la relación laboral.

Igualmente, mediante los documentos ya mencionados la trabajadora engaño a la empresa y a su vez esa conducta se cataloga como inmoral al no estar dentro de las buenas costumbres y lealtad al empleador y que a todas luces generan reproche, tal como ha señalado la corte en la sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

El empleador sí puede despedir a una empleada embarazada si incurre en una justa causa comprobable. Es decir, por faltas justificadas sí se puede despedir a una empleada embarazada. Todo trabajador que incurra en una justa causa para la terminación del contrato puede ser despedido, como el caso de una trabajadora embarazada, pero se debe contar con la autorización del ministerio del trabajo.

La estabilidad laboral de que goza una empleada embarazada no es una patente de corso para que incumpla con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, por lo que su despido es viable ante la presencia de una justa causa.

La trabajadora embarazada puede ser despedida por cualquiera de las justas causas que contempla la ley, o contemple el contrato de trabajo, reglamento interno, convención o pacto colectivos. Es decir, que una empleada embarazada puede ser despedida por las mismas causas, razones o motivos que cualquier otro trabajador, con la diferencia que en el caso de las empleadas embarazadas se debe contar con autorización del ministerio del trabajo.

Teniendo en cuenta la Sentencia **C-593/14 RESPECTO AL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO-Concepto/DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO-Alcance**

*En lo que tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia específicamente ha considerado que: "El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263 de 2001). Si bien la preservación de los intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados" (Sentencia T-772 de 2003). De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio.*

*Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, "(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio*

Continuación Resolución Número 0258 del 22/12/2023

Ministerio del Trabajo  
República de Colombia  
Dirección Territorial Guajira

*de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus."*

Analizado el expediente y su acervo probatorio se pudo comprobar que el empleador garantizo el debido proceso y derecho a defensa a la señora **INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ**,

Finalmente, este despacho exhorta al empleador a tener en cuenta las siguientes recomendaciones

1. Efectuar la investigación conforme al contrato laboral y reglamento interno de trabajo, tal como lo establece la sentencia 593/2014
2. Presentar la denuncia respectiva ante el ente competente fiscalía general de la nación, para que sea esta que determine la responsabilidad penal del investigado.
3. Préstamo y deducciones: se debe realizar conforme a lo establecido en el artículo 18 de la ley 1429/2010 en concordancia con el artículo 149 del código sustantivo del trabajo.
4. Esto a raíz de las declaraciones de las señoras **INGRIS ESTER GARCIA Y la extrabajadora LIGIA MORALES**, quienes informaron que una vez se presentan los descuadres, por fallas en el sistema y que la empresa les pone en contacto con la cooperativa SUCREDITO, con el fin de que puedan efectuar los créditos y puedan reponer el dinero. (formatos de crédito visible a folio 80-88)

Para lo anterior es importante tener en cuenta lo estipulado en el ARTÍCULO 18. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Modifícase el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **Artículo 149. Descuentos prohibidos.**

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

En mérito de todo lo anterior, el despacho

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR** a la **RED DE SERVICIOS DE LA GUAJIRA SAS** identificada con NIT: 825.000.171-4, con domicilio en la Calle 10 No. 8-66 de la Ciudad de Riohacha, para terminar el contrato de la trabajadora **INGRIS ESTER GARCIA RODRIGUEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.118.851.300, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta Providencia.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ADVERTIR** que contra la presente providencia proceden los recursos de Reposición y en subsidio de Apelación, interpuestos por escrito, el primero ante este despacho y el segundo ante la Coordinador del grupo de Atención al Ciudadano Y Tramites de la Dirección Territorial De La Guajira, dentro de

Continuación Resolución Número **0258 del 22/12/2023**

**Ministerio del Trabajo**  
República de Colombia  
Dirección Territorial Guajira

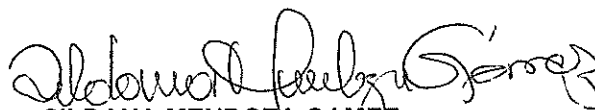
los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, en los términos de los artículos 76 y 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo ley 1437 de 2011.

**ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR** de la presente resolución a los jurídicamente interesados, conforme a lo establecido en el artículo 66 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo ley 1437 de 2011.

**ARTICULO QUINTO:** Encargar a la Auxiliar Administrativa de esta Inspección de trabajo y Seguridad social, para que realice el procedimiento de notificación de la presente Resolución.

Dado en Riohacha a los 22 días del mes de diciembre de 2023

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



**SILDANA MENDOZA GAMEZ**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social  
Dirección Territorial Guajira

