



NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB
Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 31 ENERO DE 2022 A LAS 7:00 AM

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 002049 del 19 DICIEMBRE DE 2022 a los Srs. **ANNY DAYANA TOSCANO RODRIGUEZ**

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **DIRECCION ERRADA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as) **ANNY DAYANA TOSCANO RODRIGUEZ** y que según guía número YG292535469CO, cuya causal es: **DIRECCION ERRADA** La suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público y **en la página Web**, la referida resolución que contiene (14) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 31 ENERO DE 2022 .

En constancia.


LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy _____-todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato Superior, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la des fijación del presente.

Advirtiendo que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.

En constancia,

LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Dirección Territorial Santander
Dirección: Calle 31 No. 13-71
Teléfono PBX
(601) 3779999
Bucaramanga

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES**

RESOLUCION No. 002049
19 DIC 2022

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

LA COORDINACION DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por el Código Sustantivo del Trabajo (Artículos 236 y ss), Código de lo Contenciosos Administrativo, Resolución No. 404 del 2011, Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021 y Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021; con fundamento en los siguientes,

Expediente: 7168001-000644 del 20 de septiembre de 2022

Radicado: 01EE2022716800100008758 del 16 de septiembre de 2022

Solicitante: CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCULAR -CEDCO S.A.S.

Nit: 804.013.775-2

Trabajador: ANNY DAYANA TOZCANO RODRIGUEZ

Tramite: Autorización para terminación de contrato a trabajadora durante el periodo de embarazo

I. HECHOS

Bajo radicado No. 01EE2020716800100008758 del 16 de septiembre de 2020, la señora **LINA GISELLA DIAZ TORRES.**, identificada con la cédula de ciudadanía número 63.481.322, en calidad de representante legal de la sociedad **CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCULAR – CEDCO S.A.S** con Nit. 804.013.775-2; solicita autorización para terminación del contrato de trabajo de la señora **ANNY DAYANA TOZCANO RODRIGUEZ**, identificada con C.C. No. 1.098.811.239, quien se encuentra amparada con fuero de estabilidad reforzado en razón a embarazo; petición que fue fundamenta en las justas causas contempladas en los numerales 10) y 13) del Decreto Ley 2351 de 1965 que subroga el artículo 62 del C.S.T. esta petición está argumentada en los siguientes:

HECHOS

"PRIMERO: El 16 de marzo de 2022, se celebró contrato de trabajo a término fijo indefinido con la señora **Anny Dayana Tozcano Rodríguez**, para el desempeño de las funciones de Auxiliar de Consultorio(anexo copia del contrato de trabajo – 3 folios)

SEGUNDO: Que durante la vigencia del contrato referido la empresa ha cumplido con la obligación de afiliar y realizar los pagos al sistema integral de salud, pensión y ARL. (anexo copia de los tres últimos pagos de salud, pensión ARL – 3 folios).

TERCERO: El 10 de mayo de 2022; la trabajadora Anny Dayana Tozcano Rodríguez, recibe el primer memorando, por incumplimiento en el horario laboral del mes de abril de 2022, como dispone el reglamento interno de trabajo capítulo XVII – Artículo 51 (Anexo copia de la citación, acta de descargos y memorando, 3 folios).

CUARTO: El 09 de junio del 2022; la trabajadora Anny Dayana Tozcano Rordriguez, recibe el segundo memorando, por incumplimiento en el horario laboral en el mes de mayo de 2022, como dispone el reglamento interno de trabajo capítulo XVII – Artículo 51 (Anexo copia de la citación, acta de descargos y memorando, 4 folios).

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

QUINTO: El 11 de junio del 2022; la trabajadora Anny Dayana Tozcano Rodríguez, recibe el tercer memorando, por incumplimiento de funciones /errores producto no conforme del mes de mayo 2022, en el cual se evidencia que superó el margen de errores permitidos para productos no conformes. Se realizó socialización por correo interno de estos errores el día 06 de junio de 2022 para validación y justificación de los errores encontrados por parte de cada responsable (Anexo copia de la citación, acta de descargos, memorando y correo electrónico, 7 folios).

SEXTO: El 11 de julio de 2022; la trabajadora Anny Dayana Tozcano Rodríguez, recibe el cuarto memorando, por incumplimiento en el horario laboral del mes de junio de 2022, como dispone el reglamento interno de trabajo capítulo XVII – Artículo 51 (Anexo copia de la citación, acta de descargos y memorando, 4 folios).

SEPTIMO: El 11 de julio del 2022; la trabajadora Anny Dayana Tozcano Rodríguez, recibe el quinto memorando, por incumplimiento de funciones /errores producto no conforme del mes de junio de 2022, en el cual se evidencia que superó el margen de errores permitidos para productos no conformes. Se realizó socialización por correo interno de estos errores el día 05 de julio de 2022 para validación y justificación de los errores encontrados por parte de cada responsable (Anexo copia de la citación, acta de descargos, memorando y correo electrónico, 9 folios).

OCTAVO: El 10 de agosto de 2022; la trabajadora Anny Dayana Tozcano Rodríguez, recibe el sexto memorando, por incumplimiento en el horario laboral del mes de julio de 2022, como dispone el reglamento interno de trabajo capítulo XVII – Artículo 51 (Anexo copia de la citación, acta de descargos y memorando, 4 folios).

NOVENO: El 10 de agosto del 2022; la trabajadora Anny Dayana Tozcano Rodríguez, recibe el séptimo memorando, por incumplimiento de funciones /errores producto no conforme del mes de julio de 2022, en el cual se evidencia que superó el margen de errores permitidos para productos no conformes. Se realizó socialización por correo interno de estos errores el día 02 de agosto de 2022 para validación y justificación de los errores encontrados por parte de cada responsable (Anexo copia de la citación, acta de descargos, memorando y correo electrónico, 7 folios).

DECIMO: El 12 de agosto del 2022; la trabajadora Anny Dayana Tozcano Rodríguez, recibe el octavo memorando, por incumplimiento de funciones /inconformidad de paciente, debido a que realizó la solicitud de una cita prioritaria en mes de julio de 2022 y no dio previo aviso por correo informando la prioridad de la solicitud a su jefe inmediato; acto que ocasionó inconformidad por parte del paciente, el cual realizó la queja vía telefónica a nuestro call center el día 25 de julio de 2022 y afectación en el buen nombre de la institución. (Anexo copia de 3 folios).

DECIMO PRIMERO: El 13 de septiembre de 2022; la trabajadora Anny Dayana Tozcano Rodríguez, recibe el noveno memorando, por incumplimiento de funciones /errores producto no conforme del mes de agosto de 2022, en el cual se evidencia que superó el margen de errores permitidos para productos no conformes. Se realizó socialización por correo interno de estos errores el día 06 de septiembre de 2022 para validación y justificación de los errores encontrados por parte de cada responsable (Anexo copia de la citación, acta de descargos, memorando y correo electrónico, 7 folios).

DECIMO SEGUNDO: Así las cosas, en virtud de los reiterados incumplimientos a las obligaciones establecidas en el contrato e trabajo, reglamento interno y código sustantivo de trabajo, por parte de la trabajadora Anny Dayana Tozcano Rodríguez en estado de gestación, la empresa se ve en la necesidad de solicita la autorización para la terminación del contrato de trabajo con fundamento de la ocurrencia de una justa causa contemplada dentro del contrato de trabajo y el código sustantivo del trabajo.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

DECIMO TERCERO: Es necesario resaltar que la trabajadora Anny Dayana Tozcano Rodriguez, a pesar de los llamados de atención realizados por parte de la coordinación de talento humano no ha cambiado su compartimiento, por el contrario, se siguen presentando incumplimientos de funciones mes a mes, aun con la retroalimentación mensual de los errores evidenciados (Productos no conformes) donde el trabajador tiene un día para revisar, analizar, comparar y dar respuesta al líder asistencial, también se siguen presentando incumplimientos de los horarios de ingreso y salida.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

De conformidad con lo señalado En el artículo 62 del código sustantivo del trabajo, es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo una vez ocurra una de las siguientes causales:

"Artículo 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:
(...)

"10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

"13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

Así las cosas, se puede observar que la terminación del contrato de la señora Anny Dayana Tozcano Rodriguez, obedece a una justa causa que no guarda relación con el estado de embarazo o gestación de la trabajadora.

Sin embargo, tratándose de una trabajadora que cuenta con una protección especial denominada fuero de maternidad y ante la prohibición del artículo 239 del código sustantivo que reza:

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

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa".

En mi calidad de representante legal de la empresa **CENTRO DE DIAGNOSTICO Y CIRUGIA OCUALR – CEDCO S.A.S**, se hace necesario solicitar el trámite administrativo de autorización de terminación de contrato ante el ministerio de Trabajo de la Territorial Santander.

SOLICITUD

Por lo anteriormente expuesto, obrando en mi condición de empleador, me permito solicitar **AUTORIZACIÓN para proceder a la terminación del contrato de trabajo a término indefinido de la señora ANNUY DAYANA TOZCANO RODRIGUEZ** identificada con cedula de ciudadanía No 1.098.811.239, por la ocurrencia de la justa causa consagrada en el artículo 62, literal A) Numerales 10 y 13 del Código Sustantivo del Trabajo.

El empleador relaciona como pruebas de los hechos enunciados en la petición los siguientes documentos:

- Copia de la cédula de ciudadanía de la trabajadora (1 folio)

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

- Copia del contrato de trabajo a término indefinido (3 folios)
- Copia de funciones de la trabajadora (6 folios)
- Copia de los comprobantes de pago de salud, pensión y ARL de los últimos (3 meses)
- Copia de los comprobantes de pago de las últimas 3 nóminas (3 folios)
- Copia de los memorandos entregados a la trabajadora como fueron relacionados en cada hecho donde se incluye, citación, descargos y anexo por cada uno (48 folios).

Que el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, mediante Auto No. 002463 del 20/09/2022, ordena la apertura del trámite administrativo y comisiona Inspector de Trabajo para que impulse el procedimiento; y se ordena surtir las comunicaciones a las partes jurídicamente interesadas (Folio 48).

Que el día veintidós (22) de septiembre de 2022, la funcionaria comisionada emite Auto No.002489 mediante el cual se ordena la apertura del trámite administrativo laboral relacionada como solicitud de Autorización de terminación del Contrato, Avoca el conocimiento de este y ordena la práctica de pruebas (Folio 49).

Que con oficio de fecha veintidós (22) de septiembre de 2022, con radicado interno No. 08S2021716800100009525, el despacho comunica a la señora LINA GISELLA DIAZ TORRES, la apertura del trámite administrativo a la trabajadora ANA DAYANA TOZCANO RODRIGUEZ; los Autos 002463 del 20/09/22 de la Coordinación del grupo de atención y tramites de la territorial Santander y el Auto 002489 del 22/9/22 del Inspector de trabajo comisionado (Folio 50)

Que con oficio de fecha veintidós (22) de septiembre de 2022, con radicado interno No. 08S2021716800100009524, el despacho comunica a la trabajadora la apertura del trámite administrativo, los Autos 002463 del 20/09/22 de la Coordinación del grupo de atención y tramites de la territorial Santander; Auto 002489 del 22/9/22 del Inspector de trabajo comisionado; se le corre traslado para que haga uso de su derecho de defensa, contando con un término de treinta (30) días calendario para presentar las pruebas que considere necesarias y se le cita a rendir diligencia libre de apremio el para el día 3 de octubre de 2022 a las 10:00 a.m. (Folio 51).

Que la funcionaria comisionada, imprime certificado de entrega de comunicación física a través del operador externo 472, a la señora LINA GISELLA DIAZ TORRES (Folio 52).

Que la funcionaria comisionada, imprime certificado de entrega de comunicación física a través del operador externo 472, a la colaboradora ANNY DAYANA TOSCANO RODRIGUEZ (Folio 53).

Que con oficio de fecha veintiséis (26) de septiembre de 2022, con radicado interno No. 08S2021716800100009656, el despacho solicita documentación a la señora LINA GISELLA DIAZ TORRES, (Folio 54)

Que el día veintiséis (26) de septiembre de 2022, bajo radicado interno No. 08SE2022716800100009656, la representante legal de la Sociedad CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCULAR – CEDCO- S.A.S., descorre traslado del Auto No. 002489 del 22/09/2022. (Folio 55 a 115).

Que el día tres (3) de octubre de 2022, la funcionaria comisionada realiza constancia de no asistencia a la diligencia de declaración libre de apremio donde fue citada la trabajadora ANNY DAYANA TOZCANO RODRIGUEZ (Folio 116)

Que el día once (11) de octubre de 2023, a través de radicado interno No. 01EE2022716800100009593, la colaboradora ANNY DAYANA TOSCANO RODRIGUEZ, allega contestación al procedimiento administrativo de autorización terminación vinculo laboral (Folio 117 a 122).

Que el día veinticuatro (24) de octubre de 2022, a través de oficio, con planilla interna número 199 y

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

teniendo en cuenta la solicitud presenta, cita nuevamente a la colaboradora ANNY DAYANA TOZCANO RODRIGUEZ a declaración libre de apremio para el día 28/10/22 a las 10:00 a.m., dicha comunicación también es enviada al correo electrónico dayana2018anny@gmail.com (Folio 123 a 125)

Que el día veintiocho (28) de octubre de 2022, atendiendo la comunicación remitida por el despacho se presenta a la diligencia de declaración libre de apremio la trabajadora ANNY DAYANA TOZCANO RODRIGUEZ y adjunta documentos (Folio 126 a 141).

Respecto al trabajador:

La señora ANNY DAYANA TOZCANO RODRIGUEZ, allega de forma física con radicado 01EE2022716800100009593 de fecha 11/11/22 respuesta a la solicitud presentada por la Sociedad CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCULAR – CEDCO- S.A.S -Folio 117 a 122-, adoptando las decisiones que aseguren su derecho de contradicción, resumiéndola bajo los siguientes hechos:

PRIMERO: El día 02 de marzo de 2022. Inicie mi relación laboral con la empresa CENTRO DE DIAGNOSTICO Y CIRUGIA OCULAR – CEDCO- S.A.S., en el cargo de AUXILIAR DE CONSULTORIO, con un salario mínimo como prestación económica por mi laboral, sin embargo en el momento de suscribir el contrato mencionado, se pactaron unos ajustes salariales que no fueron cumplidos por parte del empleador, así como hasta la fecha nunca se me hizo entrega del uniforme para realizar las labores correspondientes, lo cual he solicitado en múltiples ocasiones y se adjuntara prueba documental como soporte.

SEGUNDO: El día 08 de mayo de 2022, tengo conocimiento que me encuentro en estado de embarazo, y procedo a dar inicio a los controles médicos pertinentes, ya que estaba presentado una serie de patologías médicas, que al momento no sabía que eran originadas por el embarazo, y teniendo en cuenta que dentro de mis funciones esta asignadas cumplir jornadas en el área de exámenes, informo mi condición ya que no es viable ni recomendable recibir este tipo de radiaciones en la etapa gestacional.

TERCERO: Señora inspectora como podrá corroborar en las pruebas allegadas por el empleador los memorandos dieron inicio en el mes de mayo, el mismo mes que coloque en conocimiento mi estado de embarazo, y no solo debe considerar por su despacho, lamentablemente desde el inicio de mi embarazo es decir 17 de mayo presente un sangrado, por lo cual me dirigí a la CLINICA SAN LUIS, lugar donde me trataron por presentar indicios de aborto, no ha sido un embarazo fácil señora inspectora, sin embargo siempre he sido una mujer trabajadora, cumplidora de mis funciones y de mi trabajo, es mi derecho como mujer procrearme y tener una familia, lo que ha sido condenado por la empresa donde trabajo, ya que esta situación no es un caso aislado, ni único, es el patrón del empleador que una vez una trabajadora queda en estado de embarazo, comenzar la persecución laboral para sacarla y así no pagar la licencia de maternidad ni las prestaciones sociales a las que tengo derecho, aun teniendo pleno conocimiento que mi embarazo es de alto riesgo, ha utilizado retardos de 1 minutos, para reunir todas las pruebas necesarias, y solicitar la autorización de mi terminación de contrato.

CUARTO: El día 21 de junio, nuevamente acudo al servicio médico, y allí se me diagnostica con un embarazo de alto riesgo, por tener placenta previa, por lo cual se me envían una serie de exámenes, recomendaciones médicas, ya que mi embarazo era muy delicado y con ciertas complicaciones, que coloque en conocimiento de la señora Linda Cardona, coordinadora de talento humano de la empresa, pero como puede observar señora inspectora, el acoso laboral continuaba, ya que me seguía reportando memorando por llegadas de 1 minuto tarde, situación que no es cierta ya que en muchas ocasiones, yo me encontraba en el lugar de trabajo pero yo no puedo correr ni desplazarme con mucha rapidez ya que esto me genera, una especie de contracciones que colocan en riesgo la vida de mi bebe.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

QUINTO: Dentro de los memorando suscritos por el empleador hay varios que corresponde a "errores de productos no conforme" esto se genera por un error de digitación en el momento de emitir la orden medica que el Doctor formule. Pero aquí hay varios aspectos a tener en cuenta la orden medica se genera de acuerdo a las especificaciones del médico tratante, es decir que mi función es la de digitar y la orden médica, si el medicamento, procedimiento o examen que envía el medico tiene otro nombre o código, el error no puede ser atribuible a mi persona; otra situación que debe considerar es que el sistema de reportes en un sistema editable y teniendo en cuenta el actuar mal intencionado del empleador, no existe prueba que los errores que allí se plasmaron, sean realmente míos, por lo tanto yo solicito de manera respetuosa señora inspectora se seria oficiar al empleadora CENTRO DE DIAGNOSTICO Y CIRUGIA OCUALR -DECO S.A.S., para que a llegue a su despacho prueba real de las solicitudes de cambio de autorización (pqrs) que los pacientes atendido por mi persona hicieron que corrobore que realmente existió un error de mi parte, porque de lo contrario solo será parte de la artimaña que está realizando el empleador, que más adelante colocare en su conocimiento.

SEXTO: Estos seis meses de embarazo que han transcurrido, no solo ha sido difíciles por mi estado de médico, y las múltiples complicaciones que he presentado, también he tenido una presión laboral que nos e la deseo a nadie y menos en mi estado el incumplimiento de la empresa frente a las condiciones y obligaciones laborales son muchas, que mencionare para que usted señora comisaria conozca y las cuales serán ampliadas en el momento que sea citada en su despacho.

1. No cuento con un uniforme de trabajo apto para la labor y menos he recibido dotación para mi estado de embarazo.
2. No se realizó el aumento de salario establecido por el empleador que correspondía a lo siguiente si yo realizaba (una capacitación a nuevos cargos, junta con una evaluación y finalmente carga de padrinos) iba a recibir un aumento en mi salario y sin embargo yo cumplí con todos los requisitos y nunca subí el aumento de salario. Hace un mes realizaron un aumento de salario, y por mi condición de embarazo al no poder realizar exámenes por las radiaciones y no hacer rotación en el hospital internacional mi salario es de \$1.100.000 y de los trabajadores es de \$1.300.000, situación que no es igualitaria ya que esas condiciones laborales no están en mi contrato laboral, y sin embargo de manera verbal la señor Lina Diaz, me manifestó que a mí no me colocarían en la rotación ya que siempre estaba incapacitada, sabiendo que yo cumplo contas mis jornadas laboral y es más cuando requiero permiso para asistir a controles médicos se realiza cruce de horas, es decir que debo responder a la empresa el tiempo, en horas no laborales.
3. No cuento con ningún espacio idóneo para mi hora de almuerzo y menso en mi estado, para mi hora de almuerzo lo debo realizar en un parque cerca de mi lugar de trabajo y con toda la dificultad de un embarazo de 6 meses sentarme en el suelo, tampoco se cumple con los recesos entre jornada, para pausas activas.

SEPTIMO: Esta situación que estoy pasando no soy la única, actualmente una compañera de mi trabajo Alejandra Ortiz Sarmiento, quien es jefe de enferma, meses también entro en estado de embarazo, y desde que la empresa se enteró, inicio el mismo proceso mío, de realizar constantes memorandums, colocándola en áreas que nos aptas en su estado y al no aceptar, se reporta como incumplimientos de las funciones laborales.

OCTAVO: Al recibir esta notificación pasado 23 de septiembre, yo me encontraba incapacidad y al recibir la documentación, me comuniqué con la señora Linda Cardona, coordinadora de talento humano, quien fue la que en múltiples ocasiones me entrego los memorandoums para su respectiva firma, sin explicarme que tenía derecho a controvertirlos, o sin que se me diera más información de los mismo, la llame a pesar de que ella había renunciado a su cargo a finales del mes de agosto, ella me informa que esas fueron las directrices que ella recibió por parte de la empresa para mi caso, y yo considero inspectora que no es normal que una vez informados de mi estado de embarazo, inmediatamente inician esta serie de procedimientos de los cuales yo nunca

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

pensé se hacían para actuar de esta forma tan desleal, me causa profunda tristeza, porque a pesar de tener un embarazo de alto riesgo que nunca he tenido las condiciones médicas sugeridas por los médicos tratantes, ni tampoco recibir el apoyo por parte de mi empleador, en situaciones tan humanas como que no puedo desplazarme con la misma rapidez que las demás por mi condición aun así señora inspectora yo he cumplido con mis funciones, he cumplido con las largas jornadas, sentada en un escritorio del cual ya ni siquiera

NOVENA: se creerá que soy una persona irresponsable que justifica con su estado de embarazo el incumplimiento laboral, pero conociendo la situación a fondo, esto no solo es una jugada sucia por parte de esta empresa, si no que están vulnerando mi derecho al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada que tengo en mi estado, que no solo estoy embarazada, si no tengo un embarazo, complicado, que tenido momentos muy difícil que han sido peores con la presión laboral que tengo día a día , si este trabajo no fuera mi única fuente de ingresos y de sostenimiento, la verdad ya me hubiera ido porque no en este estado nadie merece sentir esta presión , ni este acoso que he vivido.

DECIMO: En consecuencia, de todo el acoso que he recibido no solo se ha visto afectado mi embarazo, si no mi estabilidad emocional y mental, me siento muy angustiada, Enel control prenatal, me remitieron al psicólogo, porque esta situación que estoy viviendo está afectando mi salud física y mental, no se cuál es la finalidad de esta empresa, que yo pierda mi bebe, no se convirtió en un delito querer ser mama, porque laboralmente no he faltado a ninguna de mis funciones como lo argumenta el empleador.

(...)

La trabajadora relaciona como pruebas de los hechos enunciados en la contestación:

1. Historia Clínica Anny Dayanna Rodriguez

Igualmente se tiene que el día veintiocho (28) de octubre de 2022 la trabajadora rinde declaración libre de apremio en donde se manifestó a lo indagado por el despacho:

"(...)PREGUNTADO: Conoce el motivo de la presente diligencia, en caso afirmativo diga cuál. **CONTESTADO:** sí. Porque la empresa me quiere finalizar el contrato. **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar a este despacho donde labora, clase de contrato de trabajo y desde cuándo inicio labores. **CONTESTADO:** Laboro en CENTRO DE DIAGNOSTICO OCULAR CEDCO SAS, tengo un contrato de trabajo indefinido, el cual inicie el 17/03/2022. **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar si el empleador la afilio a salud, pensión, ARL y CCF, de ser afirmativo manifesté a que entidades. **CONTESTADO:** si señora. Salud: EPS SURA; Pensión: Colpensiones; ARL: Sura y CCF: Cajasan. **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar a este despacho si el empleador ha cancelado puntualmente los salarios. **CONTESTADO:** si señora. **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar a este despacho cuando comunico a el empleador su estado de embarazo y por cual medio. **CONTESTADO:** lo comuniqué el 17 de mayo de 2022, por medio de correo electrónico y físico. **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar a este despacho, cuantos meses de embarazo o gestación tiene, cual es la presunta fecha de parto. **CONTESTADO:** me encuentro en el séptimo mes de embarazo serian 30 semanas y la fecha presunta de parto es 04 de enero de 2023 **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar a este despacho que cargo y/o labores desempeña para el empleador CEDO SAS. **CONTESTADO:** CARGO: auxiliar de consultorio como labores: realizo digitación de historias clínicas, ordenes médicas, medicamentos, digitación de exámenes y el cargo llamado Amnesis en el cual mi función es tomar la visión, interrogar el motivo de la consulta y abrir la plantilla de la historia clínica. **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar a este despacho si quiere aclarar o responder algo sobre los hechos manifestados por la señora LINA GISELLA DIAZ TORRES, representante legal del establecimiento de comercial denominado CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCULAR – CEDCO S.A.S, respecto a la terminación de su relación laboral. **CONTESTADO:** Bueno respecto al motivo por el cual me quiere finalizar mi

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

contrato laboral, yo no acepto las causas porque en primer lugar el tema de retardos pienso que se realizó una alteración en el huellero con el fin de llegar a sumar los permitidos para el memorando y por otro lado el de digitación por errores en historias clínicas y ordenes medicas función que no solo depende de mí si no del médico presente quien dicta y ordena lo que van a enviar y también confirman conmigo antes de finalizar la consulta, estos procesos también pueden ser manipulados por otras personas, **PREGUNTADO:** sirvase manifestar a este despacho si desea agregar, enmendar o corregir algo de la declaración presentada. **CONTESTADO:** Si. Primero quiero manifestar las irregularidades y negligencias que como empresa han tenido conmigo en el estado de embarazo en que me encuentro; en primer lugar no se me brindo el cumplimiento de las restricciones generadas por mi médico tratante por tratarse de un embarazo de alto riesgo de fecha 05 de julio de 2022; (allego copia de las recomendaciones laborales); no se me brindo la dotación de maternidad, tampoco se me dio el espacio idóneo para mi descanso de almuerzo al medio día, esto lo refiero porque todo el personal debe salir de la clínica 2 horas a tomar el almuerzo espacio que no se acomoda a mi condición ya que todos salen al parque y se sientan en el piso para poder comer. Tampoco durante la jornada laboral tengo ninguna autorización para salir del consultorio me refiero a tomarme 10 minutos para comer de intermedio entre comidas que me autorizo la nutricionista por requerirlo así en mi estado; frente al tema de los permisos médicos no son aprobados con facilidad y cuentan con unas restricciones como por ejemplo la consulta debe ser solo la del control mensual prenatal esto po no disponibilidad de personal que me cubra para asistir a las otras citas, teniendo en cuenta que me encuentro en un control de embarazo por alto riesgo con especialistas como obstetra y ecografías y exámenes de seguimiento continuos. Para mi es importante manifestar que he tenido acoso laboral, estrés laboral que me afecto mi salud mental y por ello me encuentro en un proceso con la entidad ISNOR el cual confirmó el mal estado en que me encuentro y dejo controles de seguimiento mensuales para vigilar mi evolución ya que me afectaron mi tranquilidad, mi estado de ánimo, el psicólogo confirma que es de suma importancia en el estado en que me encuentro el apoyo emocional, y tener psicoterapias de gestación. (allego copia de la historia de ISNOR); para terminar comento que la clínica materno infantil San Luis me solicito una consulta de medicina especializada prioritaria por medicina laboral, tengo repetidas consultas por urgencia con esa clínica porque tengo placenta baja, y yo notifique a CEDCO esta remisión a medicina laboral porque yo llame a la EPS y ellos me hicieron una asesoría telefónica con especialista en medicina laboral quien me indico como debía notificarlo en la empresa y envié correo electrónico institucional y carta física la cual fue firmada y recibida por el área de talento humano y el día 21/10/2022 me responden que no eran los encargados de realizar la gestión de mi solicitud por medicina laboral, que debía hacerlo con la EPS yo directamente (anexo constancia de lo dicho) también quiero expresar mi inconformismo por no cumplir con lo dicho al ingresar a la labor de capacitación en otras áreas la cual me iba a permitir en recibir más sueldo del pactado inicialmente que al día de hoy me excluyeron del aumento que se realizó a partir del mes de agosto. No siendo otro el objeto de la presente diligencia se da por terminada y en constancia se firma por los que en ella intervinieron una vez leída y aprobada, siendo las 11:42 a.m."

Visto lo anterior, el despacho procede al siguiente análisis.

II. COMPETENCIA Y CONSIDERACIONES

El Ministerio de trabajo cuenta con la competencia de autorizar la terminación del contrato a una trabajadora durante el periodo de embarazo tal como se dispuso en los artículos 239 y 240 del código sustantivo del trabajo, que rezan:

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

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

"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.(...)"

ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. 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 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 (...).

Preceptúa nuestro ordenamiento jurídico que, la solicitud de terminación del contrato de trabajadora con fuero de estabilidad reforzado, deberá estar fundamentada en la ocurrencia de una de las justas causas contempladas en el artículo 62 del C.S.T; además, bajo esta línea descriptiva se atenderá igualmente al anexo técnico procedimiento administrativo general IVC-PD-05-AN-01 versión 6.0 del Ministerio del Trabajo; y en virtud de la Sentencia SU 070 de 2013, se tendrán en cuenta solo las causales objetivas de los literales c) y d) del numeral 1 del artículo 61 del CST.

Entonces, antes de proceder al análisis de los argumentos planteados por la sociedad peticionaria, el despacho se pronuncia a título preliminar, respecto a que, la solicitante argumenta la causal 13 del literal a) del artículo 62 del C.S.T, por tal motivo, la funcionaria comisionada en misiva con radicado interno 08S2022716800100009656 del 26/09/2022 solicita aclaración, teniendo en cuenta que la causal del numeral 13 del literal a) del artículo 62 del C.S.T, obedece a condiciones de salud, siendo procedente insistir en el comunicado enviado, que en caso de querer persistir o alegar la misma, es menester radicar solicitud con todo el material probatorio que la configura, para dar apertura al trámite de terminación de contrato de trabajo con persona en condición de discapacidad; pero, atendiendo a que dentro del escrito allegado no se realizó reparo alguno sobre lo solicitado, el despacho acoge que la causal que se invoca es la señalada en el literal a) numeral 10 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo.

Ahora, del líbello introductorio bajo análisis, visto a Folio 1 a 43 del plenario, en consonancia con el escrito bajo radicación interna No. 01EE2022716800100009114 calendado 27/09/2022, que da cumplimiento al requerimiento elevado por la funcionaria comisionada, sobre la indicación de la causal con la cual el CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCULAR CEDCO S.A.S., justifica la solicitud de despido de la señora ANNY DAYANA TOSCANO RODRIGUEZ, en el literal a) numeral 10 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo., la cual reza:

- **Artículo 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:

"10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

Una vez identificada la justa causa, cabe destacar que el C.S.T., en su artículo 115, estipula de manera expresa, el procedimiento general disciplinario para el trabajador que ha cometido alguna infracción, disponiendo además que el Reglamento Interno de Trabajo, reglado en el Artículo 108 del C.S.T., numerales 16 y 17, debe contemplar las faltas y sanciones a imponer; parámetros bajo los cuales el empleador cuenta con la autonomía de cuantificar y valorar la sanción a implantar al disciplinado -Sentencia C- 593 de 2014-; por tanto, en ese orden de ideas esta Cartera Ministerial observa que se imprime dentro del cuerpo del requerimiento presentado por la sociedad a fin de dar por finiquitado el contrato de trabajo, la afirmación referente a que la colaboradora ANNY DAYANA TOZCANO RODRIGUEZ incurrió en el incumplimiento del horario laboral; así como también, se le atribuyeron errores de producto no conformes como *"inconformidad de paciente"*, lo cual generó la obtención de memorandos durante los meses de mayo a septiembre de 2022 visto a Folios (17 a 20; 25 - 26; 32 -33 y 38 -39) del expediente, y que causaron la imposición de una sanción a la señora TOZCANO RODRIGUEZ; por tanto, en ese orden de ideas, esta Autoridad Administrativa, no tomará como prueba los descargos realizados a la trabajadora y por los cuales el CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCULAR., ya impuso unas penalidades *"(...) 1 memorando con copia a la hoja de vida (...)"* Folio 113- a su colaboradora ANNY DAYANA, según lo estipulado en la disposición reglamentaria.

Lo anterior se extrae de la revisión exhaustiva del copioso material probatorio arrojado por uno de los extremos que conformaron el trámite administrativo, el cual nos permite colegir que la falta de llegar tarde por un tiempo no mayor a 10 minutos o no marcación de la huella con un número de veces de más de (5), contadas en un mes, estipula como sanción, 1 memorando con copia a la hoja de vida; igualmente ocurre con el incumplimiento en el número de errores permitidos en cada proceso (errores en facturación, productos no conformes, hallazgos del trabajo de campo, seguridad del paciente, humanización etc); observando que, de las probanzas incorporadas al expediente, esto es, los memorandos de fechas 10/05/22 (Folio 17-18); 09/06/22 (Folio 19-20); 11/07/22 (25-26); 10/08/22 (Folio 32-33); y 12/08/22 (Folio 38-39)-; se imprimió: *"Por lo anterior se hace entrega de un memorando con copia a la hoja de vida por las inconsistentias..."*; es decir, se consumó la penalidad inmersa dentro del reglamento interno de trabajo – Folio 113 -. Lo que impide con base en el principio constitucional del "NON BIS IN ÍDEM" sancionar en forma doble por los mismos hechos a la trabajadora ANNY DAYANA; prohibición afincada en la posibilidad de existir duplicidad de procedimientos, bien sea, el procedimiento interno del CENTRO DE DIAGNOSTICO Y CIRUGIA OCULAR CEDCO S.A.S, que dispone una escala de faltas y sanciones disciplinarias a nivel reglamentario – quien ya impuso sanciones a la trabajadora- y/o el procedimiento administrativo en cabeza de esta Cartera Laboral.

Por otra parte, como se ha venido enunciando, y en apego a la causal precitada por el CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCULAR CEDCO S.A.S, que corresponde a la establecida en el art 62 literal a) numeral 10) de la mencionada norma, y contemplando que se adjuntan pruebas de las cuales el empleador invoca como hechos constitutivos para dar por terminado la relación laboral otros descargos relacionados al incumplimiento de funciones/ producto no conforme, en las cuales no se impusieron sanciones, esta Autoridad Administrativa procederá a estimar las siguientes consideraciones:

Sea lo primero, traer a colación lo decantado por la Corte Constitucional en la Sentencia SU449 de 2020 al establecer las reglas de unificación Sobre las garantías con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, donde expresó: *"(...)En vista de los pronunciamientos que en varios sentidos ha formulado este tribunal (en especial, frente al alcance del derecho de defensa) y dada la línea reiterada que en la materia existe en la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se considera necesario definir una regla de interpretación del artículo 62 del CST hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resaltará en la parte resolutive de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme con la Constitución Política (...)"*

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

En efecto, del elemento justificatorio recaudado, se puede corroborar que no se cumple con la tercera garantía obligatoria con que cuenta la trabajadora cuando se ejerce la facultad unilateral de terminación de la relación laboral, esto es, la condición de "...comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato."; nótese, que de las misivas calendadas el 26 y 27/09/2022, por la cuales se solicita y se allega documentación, vistas a Folio 54 a 112 del plenario; no se desprende que, a la señora ANNY DAYANA TOSCANO RODRIGUEZ, se le haya informado de manera concisa los hechos que dieron lugar al fenecimiento de su vínculo contractual; de hecho, el CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCULAR CEDCO SAS, omite dicho requisito y por lo tanto no le describió a su colaboradora las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que acaecen las faltas en que presuntamente incurre.

Cabe advertir, además, al empleador CEDCO S.A.S., que, dada la justa causa alegada, debía tener presente lo estipulado por el referido, tendiente a que en los casos de los numerales 9 a 15 de esta disposición, para la terminación del contrato, "(...)el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días (...)"; existiendo insuficiencia probatoria del soporte documental que demuestra el respectivo aviso — no menor de 15 días- que debió dar a la subordinada TOSCANO RODRIGUEZ, conforme el citado numeral, para culminar su vínculo contractual; inobservancia reforzada según respuesta de la representante a este despacho donde refiere: "(Rta: No se le ha notificado a la trabajadora ANNY DAYANA TOSCANO RODRIGUEZ sobre dicha decisión de terminación del contrato de trabajo, hasta tanto el Ministerio de Trabajo nos de la autorización correspondiente (...))" "Rta: informo que a la fecha no se le ha realizado ningún preaviso de terminación de contrato a la trabajadora ANNY DAYANA TOSCANO RODRIGUEZ, ya que estamos a la espera de la autorización por parte del Ministerio de Trabajo para dar cumplimiento al debido proceso de notificación a la trabajadora." (Folio 56 y 57).

Al mismo tiempo, obsérvese que, en relación a otro de los elementos constitutivos y garantista de la trabajadora, esto es la exigencia jurisprudencial a la ejecución del cuarto resguardo relativo a: "(...)observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual (...)"; se puede declarar que es aquí donde emerge la mayor conculcación a las garantías mínimas de defensa que le asistían a la colaboradora en desarrollo de la facultad de la cual es titular CEDCO SAS.; para ilustrar que, si bien, la representante legal, para acreditar la justeza del despido, indica al operador de instancia una justa causa en contra de su trabajadora, esto es, la contemplada en el numeral 10) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; de los componentes reunidos en el prontuario -Folio 1 a 43 y 55 a 115-, no se desprende el cumplimiento de lo plasmado dentro del reglamento interno de trabajo, por una parte, como ya se mencionó en párrafos de la precedencia, se vislumbra la omisión de la indicación a la señora TOSCANO RODRIGUEZ, de la causa de despido que se ajusta a los supuestos normativos taxativamente delimitados por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, justa causa que finalmente configura la responsabilidad de las conductas endilgadas a la colaboradora (artículo 47 numeral 6 folio 112), (artículo 63 literal e) Folio 115 reverso); y por otra la exclusión que se hace al artículo 51 del RIT mediante el cual se establecen las clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias.

Se aprecia que, a Folio 113, reposa el artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCUALR -CEDCO SAS-, en el cual se estampan las sanciones disciplinarias según las repetición de las faltas, entendido con ello, que resulta claro la desobediencia a esta misma disposición reglamentaria, la cual expresa lineamiento que delimita a 6 meses para poder hacer efectivas las sanciones por reiteración de fallas, periodo no satisfecho, ya que han pasado tan solo 5 meses desde la consumación de las faltas, a la presentación de la petición de terminación de la relación laboral con justa causa ante este Ministerio, recordemos, estamos refiriéndonos a los memorandos del 11/06/22 (INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES/ERRORES PRODUCTO NO CONFORME DEL MES DE MAYO DE 2022) total de errores: 8 (Folio 21 a 24); memorando del 11 de julio (INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES/ERRORES PRODUCTO NO CONFORME DEL MES DE JUNIO DE 2022) total de errores: 10 (Folio 27 a 31); memorando del 10 de agosto (INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES/ERRORES PRODUCTO NO CONFORME DEL MES

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

DE JULIO DE 2022)total de errores: 5 (Folio 34 a 37) y memorando del 13 de septiembre (INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES/ERRORES PRODUCTO NO CONFORME DEL MES DE JUNIO DE 2022)total de errores: 8 (Folio 40 a 43); siendo estas documentales las que se están analizado para el caso en estudio.

De modo idéntico este mismo precepto inculca que *"por segunda vez en un periodo de seis (6) meses"* la sanción será *"suspensión hasta por ocho días hábiles"* no obstante; apréciese que esta penalidad al parecer fue ignorada y no aplicada, ya que brilla por su ausencia la prueba sumaria referente a que la inculpada hubiera recibido alguna interrupción en su trabajo; dándose prioridad a la facultad potestativa a favor del empleador, tendiente a delimitar y escoger lo referente a *"Por tercera vez en un periodo de seis (6) meses"* se dará la *"Terminación de contrato de trabajo por justa causas"* (Folio 113).

Lo dicho sin contar, con el hecho que, pese, a los apuntamientos advertidos en lineras anteriores, se constata nuevamente un hecho más que imposibilitó, frente al derecho de defensa en la relación laboral que le asiste, a la trabajadora, derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado, el cual a la fecha no se ha materializado, ya que, si bien, CEDCO S.A.S., asegura haber garantizado efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción a la colaboradora, cuando arguye dentro del plenario: *"(...) los documentos que acreditan la defensa son enviados con la contestación AUTO 002489 DEL 22 de septiembre de 2022 (citación y acta de descargos)"*; lo cierto es que, al prescindir de comunicarle a su colaboradora las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justificaron la decisión de terminar el contrato, no logró tampoco el empleador cumplir con la sexta y última garantía la cual se enfatiza: *"(...)se concreta en una garantía que exterioriza no sólo el respeto para la estima del trabajador como individuo, sujeto y no objeto de la relación laboral, sino también su derecho fundamental de defensa, como lo advirtió esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y lo asumió en los mismos términos la CSJ en la sentencia SL2351 de 2020, en tanto que le permite a éste participar en una decisión que lo afecta, con miras a exponer su posición, presentar sus argumentos y exteriorizar las pruebas que justifican sus alegaciones, no solo para proteger su situación contractual, sino especialmente con miras a obtener la verdad de lo ocurrido y salvaguardar, entre otros, sus derechos a la dignidad humana y a no ser menospreciado en su autoestima(...)"*

Advirtiendo que: *"(...)en virtud del preaviso que aplica para varias de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, es preciso entender que su configuración no solo opera como un periodo de gracia que le permite al trabajador prepararse y menguar los posibles efectos de orden económico, psicológico, afectivo y moral, que lleva consigo el quedar definitivamente cesante en sus labores habituales, sino que también sirve, precisamente, como una instancia para impulsar el diálogo, y para que el empleador pueda asegurar la realización del derecho del trabajador a ser escuchado, antes de resolver el contrato (...)"*.

Teniendo claro entonces la exclusión que el CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCUALR - CEDCO SAS, hace frente a las garantías obligatorias expuestas en párrafos preliminares, es imperioso señalar como sustento de lo argumentado, lo suscrito dentro del artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo titulado: procedimiento disciplinario el cual se lee: *"ARTICULO 63° El proceso sancionatorio se realizará por de la siguiente manera, atendiendo los parámetros ordenados por la sentencia C - 593 de 2014"*.

Consideración que nos lleva a estudiar lo decantado a nivel jurisprudencial sobre el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias *"(...)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"*

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

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, (vi) **el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente**, (vii) 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**". (negrilla y subraya del despacho fuera de texto original).

Así mismo, sobre el asunto y con fines de dar soporte a lo anterior, este mismo pronunciamiento resalta como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, 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 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."; evidenciando que dentro de la análoga decisión se menciona y se da prioridad a que el trabajador logre debatir o cuestionar, mediante las garantías legales que le asisten las decisiones que le puedan afectar dentro de sus relaciones laborales. (negrilla y subraya del despacho fuera de texto original).

Dentro de este orden de ideas podríamos resumir que existe una flagrante vulneración por parte de la sociedad DIAGNOSTICO Y CIUGIA OCUALR -CEDCO SAS., reflejado en el hecho de haber omitido una de las principales garantías que ostenta el trabajador cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, siendo esta la omisión de comunicar las razones y los motivos concretos y específicos que justificaron la decisión de terminar la relación laboral a su colaboradora, siendo este requisito el detonante para que por este quebrantamiento se configuraran las demás resguardos imperativos de amparo en estos casos, al tenor de las reglas de unificación sintetizadas por la corte constitucional en la sentencia SU449 de 2020.

En consecuencia, dado el estado actual del procedimiento y ante la falta de los requisitos enunciados en la parte motiva de esta resolución, el despacho resuelve negando la petición presentada por la Representante Legal del CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCUALR – CEDCO S.A.S.

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES, DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. NEGAR la terminación del contrato de trabajo suscrito por la señora **ANNY DAYANO TOSCANO RODRIGUEZ**, identificada con C.C. No. 1.098.811.239, en calidad de trabajadora y el **CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCUALR – CEDCO S.A.S**, identificado con NIT. 804.013.775-2, representada legalmente por la señora **LINA GISELLA DIAZ TORRES.**, y/o quien haga sus veces, identificada con C.C. 63.481.322; por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas señora **ANNY DAYANO TOSCANO RODRIGUEZ**, identificada con C.C. No. 1.098.811.239, en el Conjunto Residencial Sector 20 Bucarica Torre 2226 Floridablanca - Santander, teléfono: 3005016606, correo electrónico: dayana2018anny@gmail.com; **LINA GISELLA DIAZ TORRES**, identificada con C.C. 63.481.322, en calidad de representante legal del **CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCUALR – CEDCO S.A.S**, identificado con NIT. 804.013.775-2., con domicilio en la carrera 27 A número 45 Bis – 80 Bucaramanga – Santander, teléfono: 3168331100, correo electrónico: linadiaztorres@gmail.com,

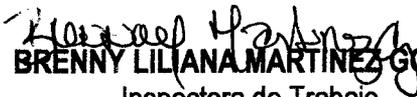
"Por la cual se decide una actuación administrativa"

quien autorizó a este Ministerio a ser notificada por vía electrónica según documento visto a folio 44 del expediente; del contenido de la presente Resolución, conforme a lo establecido en el Artículo 76 y siguientes del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el mismo funcionario que la emitió y en subsidio el de apelación ante el inmediato superior, Director Territorial de Santander, interpuestos con fundamento al momento de la notificación o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación o a la notificación por aviso del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO TERCERO: REMITIR copia de la presente resolución y de los folios 117 a 122 y 126 a 141 a la **COORDINACIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA TERRITORIAL DE SANTANDER**, a fin de que se realice visita de carácter General a la **CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGIA OCUALR – CEDCO S.A.S**, identificado con NIT. 804.013.775-2., con domicilio en la carrera 27 A número 45 Bis – 80 Bucaramanga – Santander y se verifique el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo en la actualidad, así como lo referido de manera particular por la trabajadora **ANNY DAYANO TOSCANO RODRIGUEZ**, identificada con C.C. No. 1.098.811.239.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a, **19 DIC 2022**.


BRENNY LILIANA MARTÍNEZ GÓMEZ
Inspectora de Trabajo

Elaboro: Brenny M
Reviso/Modifico: Brenny M
Aprobó: