



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

**RESOLUCION No. 503  
(11 de Septiembre de 2023)**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE DECIDE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO”**

**EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ADSCRITO AL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCION TERRITORIAL CESAR**, En ejercicio de las facultades legales, en especial las conferidas por el Art. 1 No. 10 de la Resolución No. 1043 del 29 de Marzo de 2022, el Art. 29 de la Constitución Política, la Ley No. 1437 de 2011 que establece el Procedimiento Administrativo General y el Anexo Técnico Código IVC -PD-05-AN-01, Versión 5.0 del 01 de Julio de 2022 “Autorización para la terminación de un contrato a una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto” y acorde con lo siguiente.

**CONSIDERANDO**

Que mediante Rad. 05EE2023712000100001947 del 13 de Junio de 2023, la empresa **INVERSORA MONTECARMELO** identificada con Matricula Mercantil No. 901235919-0, a través del Representante Legal Sr. **JAVIER POMARES MEDINA**, presenta solicitud de autorización para terminar el contrato de trabajo suscrito con la Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** identificada con la C.C No. 1193092512, por encontrarse amparada en estado de embarazo:

- “1. La señora **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** se encuentra vinculada a la empresa **INVERSORA MONTECARMELO S.A.S.** desde el día 02 de septiembre de 2020.*
- 2. Actualmente la empleada se encuentra en estado de gravidez y a la fecha en que se radica la presente solicitud, tiene 21 semanas. La fecha probable de parto es el 09 de octubre de 2023.*
- 3. El pasado 09 de mayo de 2023, la empresa **INVERSORA MONTECARMELO S.A.S.** citó a diligencia de descargos a la empleada debido a su ausencia injustificada a su lugar de trabajo desde el día 06 de febrero de 2023 e incluso hasta el mes de mayo de 2023.*
- 4. Dentro del proceso disciplinario referido, se le puso de presente a la trabajadora el siguiente material probatorio: a. Copia del contrato de trabajo. b. Copia del reglamento interno de trabajo. c. Comunicado del día 01/03/2023 en virtud del cual la empresa le solicitó presentarse a laborar. d. Acta de visita domiciliaria del día 09/02/2023. e. Acta de visita domiciliaria del día 01/03/2023. f. Reporte diario de labores.*
- 5. En el curso de la actuación disciplinaria, la empleada reconoció los siguientes aspectos:*
  - a. Que conocía el procedimiento establecido por la empresa para ausentarse de su lugar de trabajo.*
  - b. Que era consciente de que para poder ausentarse de su lugar de trabajo debía solicitar el correspondiente permiso y sus ausencias justificarlas a través de documento idóneo.*
  - c. Que admitía que era consciente de la importancia de su labor para el correcto funcionamiento de los procesos en la finca.*
  - d. Que no contaba con incapacidad médica que respaldara sus ausencias desde el día 06 de febrero de 2023.*
  - e. Que era consciente de que el día 09 de febrero de 2023 la empresa le realizó visita domiciliaria en virtud de la cual se concretó que la empleada no contaba con documentos o incapacidades médicas que justificaran sus ausencias.*
  - f. Que era consciente de que en la visita disciplinaria del día 09 de febrero se le informó que el hecho de no presentar documentos que justificaran sus ausencias podría derivar en procesos disciplinarios.*
  - g. Que era consciente de que en la visita disciplinaria del día 09 de febrero informó que no había acudido a consulta médica.*
  - h. Que era consciente de que el día 01 de marzo de 2023 se le realizó visita domiciliaria en la cual ratificó que no había asistido a consulta médica ni se había realizado prueba de gravidez alguna que pudiera confirmar su estado de embarazo.*
  - i. Que era consciente de que el día 01 de marzo de 2023 fue notificada de comunicación escrita proveniente de la empresa en la que se le requirió que se*

presentara a laborar dentro de los dos (02) días hábiles siguientes. **j.** Que era consciente de que sus ausencias sumaban aproximadamente cuatro (04) meses continuos. **k.** Que era consciente de que su obligación es justificar de manera válida ante su empleador sus ausencias por medio de documentos idóneos. **l.** Que era consciente de que si un trabajador no tenía incapacidad y no le asistía otra justificación para ausentarse este debía presentarse a laborar en la empresa. **m.** Que era consciente de que el haberse ausentado de su puesto de trabajo sin autorización ni justificación válida constituye una falta grave a las obligaciones que le asisten como trabajadora de la empresa. **n.** Que era consciente de que sus ausencias habían generado un trastorno en las labores de la finca Náutica. **o.** Que era consciente de que la conducta desplegada evidenciaba un proceder sumamente irregular frente a las obligaciones que le asistían como trabajadora de la empresa. **p.** Que era consciente de que su conducta no se encontraba justificada.

**6.** A partir de lo anterior, es claro que la trabajadora incurrió en faltas graves que constituyen justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, habida cuenta que ha permanecido ausente por más de 04 de meses. Lo anterior sin que hubiere presentado incapacidades médicas que respalden su ausencia.

**7.** A la fecha la trabajadora continúa ausente del sitio de trabajo sin justificación alguna.

**8.** En fecha 02 de junio de 2023 se entregó a la trabajadora la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa con efectos suspensivos. De esta manera la efectividad de la decisión dependerá de la autorización que brinde el Ministerio del Trabajo.

**9.** En salvaguarda de la eventual estabilidad laboral reforzada de la que puede ser acreedora la empleada, y en cumplimiento de los preceptos legales y jurisprudenciales al respecto, **INVERSORA MONTECARMelo S.A.S.** eleva la presente solicitud de permiso de desvinculación laboral de la empleada **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ**".

#### ACTUACIONES PROCESALES

Que mediante Auto No. 875 del 21 de Junio de 2023, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Cesar, avoca el conocimiento, inicia actuación administrativa, comunica a las partes y les corre traslados para que ejerzan su derecho de contradicción y defensa.

Que mediante oficio del 21 de Junio de 2023 con **Rad. No.** 08SE2013732000100002620, se comunicó a la empresa **INVERSORA MONTECARMelo SAS** identificada con Matricula Mercantil No. 901235919-0, mediante correo certificado 472 de guía No. RA430673616CO con anotación de entregado el 28 de Junio de 2023.

Que mediante oficio del 09 de Febrero de 2023 con **Rad. No.** 08SE2013732000100000454, se comunicó al trabajador Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** identificada con la C.C No. 1193092512, mediante correo certificado 472 de guía No. RA430673620CO con anotación de dirección errada.

Que mediante correo electrónico del 04 de Julio de 2023, la empresa **INVERSORA MONTECARMelo SAS**, a través del Representante Legal Sr. **JAVIER POMARES MEDINA** nos manifestó:

1. "JAVIER ERNESTO POMARES MEDINA, en calidad de Representante Legal de la sociedad **INVERSORA MONTECARMelo S.A.S.**, me permito ratificarme en los hechos, pruebas y pretensiones radicadas ante esta cartera ministerial el pasado 09 de junio de 2023, en el marco del procedimiento administrativo de autorización de despido de la trabajadora **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** identificada con C.C. 1.003.198.672, quien se encuentra en estado de gravidez.
2. En atención a lo anterior, me permito remitir las respectivas planillas de pago de la seguridad social de los últimos tres (3) meses.
3. Del mismo modo, me permito comunicar que la trabajadora **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** identificada con C.C. 1.003.198.672 continúa ausente de su lugar de trabajo, por lo que reiteramos las respectivas direcciones donde podrá ser notificada, en garantía de su derecho de defensa".

Se realizo una segunda comunicación mediante oficio del 17 de Julio de 2023 con **Rad. No. 08SE2013732000100002925**, al trabajador Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** identificada con la C.C No. 1193092512, mediante correo certificado 472 de guía No. RA434187566CO con anotación de dirección entregado del 22 de Julio de 2023.

Por lo expuesto, Corresponde a este despacho analizar el fundamento del mismo, previo al análisis jurídico correspondiente.

#### **DESCARGOS PRESENTADOS POR EL TRABAJADORA LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ**

Transcurrido más de treinta (30) días hábiles contados a partir de la entrega de la comunicación que según guía No. RA434187566CO de la empresa de mensajería 472 del 22 de Julio de 2023 realizo a la Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** identificada con la C.C No. 1193092512. No se recibió respuesta al auto de tramite No. 875 del día 21 de Julio de 2023, en él se da traslado de los hechos y las pruebas en la que sustenta la empresa **INVERSORA MONTECARMELO** su solicitud de autorización para terminar el contrato de trabajo por encontrarse amparado por fuero de estabilidad laboral reforzada en razón a su estado de embarazo, en donde el trabajador no realizo pronunciamiento alguno.

#### **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la solicitud del empleador **INVERSORA MONTECARMELO** identificada con Matricula Mercantil No. 901235919-0, a través del Representante Legal Sr. **JAVIER POMARES MEDINA**, para dar por terminado el vínculo laboral por justa causa a la Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** identificada con la C.C No. 1193092512, por encontrarse amparada por fuero de estabilidad laboral reforzada en razón a su estado de embarazo.

Prevía verificación del Anexo Técnico Código IVC -PD-05-AN-01, Versión 5.0 del 01 de Julio de 2022 "Autorización para la terminación de un contrato a una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto". Encontramos que la empresa **INVERSORA MONTECARMELO**, presento la siguiente documentación:

- A) *Copia del contrato de trabajo.*
- B) *Copia de la cedula de ciudadanía*
- C) *Formato de actualización de datos diligenciado por la trabajadora.*
- D) *Copia del reglamento interno de trabajo*
- E) *Comunicado del día 01/03/2023 en virtud del cual la empresa solicito presentarse a laborar.*
- F) *Acta de visita domiciliaria del día 09/02/2023 y fotografía soporte*
- G) *Acta de visita domiciliaria del día 01/03/2023*
- H) *Reporte diario de labores*
- I) *Citación a diligencia de descargos.*
- J) *Acta de la diligencia de descargos*
- K) *Carta de terminación del contrato de trabajo con efectos suspensivos*
- L) *Planillas de pagos de los aportes a la seguridad social durante los últimos tres meses*

Para proceder a autorizar la finalización del vínculo laboral con una trabajadora en estado de embarazo, 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. 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, Art. 240 del Código Sustantivo de Trabajo expresa:

**"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 artículo 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano".

La Honorable Corte Constitucional en Sentencia T – 373 de 1998, determino que:

**"MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial.** En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo, a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez; y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto. Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia".

En la misma providencia la honorable corte manifiesta:

**"DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA"** una interpretación del artículo 13 de la Carta, a la luz de los artículos 43 y 53 del mismo texto, permite afirmar que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral reforzada o a lo que se ha denominado el "fuero de maternidad". Agregó la Sala que más allá de los principios de igualdad y de protección a la vida, el respeto a la dignidad de la mujer exige su tutela reforzada, puesto que el estado de gravidez no puede pasar desatendido sin ignorar a la persona humana, lo que se presentaría si el orden jurídico omite tomar en la cuenta dicho estado con el objeto de conceder a la mujer un trato jurídico positivo o si permanece indiferente ante su desconocimiento.

## Continuación del Resolución "POR MEDIO DEL CUAL SE DECIDE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO"

*En ambos casos, se produce minusvalía de género, que atenta contra la dignidad humana en su más alta expresión".*

La jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una "estabilidad laboral reforzada". *Este derecho parte del reconocimiento de que la gestación de un hijo puede dar lugar a graves medidas de discriminación laboral en contra de la futura madre, por las complicaciones y costos que, en términos administrativos y financieros, ello puede generar. No obstante, a la luz de la Constitución, puede afirmarse que resulta equitativo que sea la sociedad - y no la futura madre - quien deba absorber las dificultades que implican la gestación y el parto y, en consecuencia, el Estado está en la obligación de fortalecer o reforzar los mecanismos que aseguran, entre otras cosas, la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada. En este sentido, la Corporación ha indicado, por ejemplo, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar.*

La honorable Corte Constitucional en Sentencia SU – 075 de 2018, *El precedente vigente hasta este momento ha desdibujado el fundamento de las acciones afirmativas previstas para las mujeres en el espacio laboral, ya que parte de supuestos en los cuales no existe discriminación fundada en el ejercicio de su rol reproductivo. De esta manera, se desplaza una protección que, de conformidad con el artículo 43 de la Constitución se encuentra a cargo del Estado, para imponer dicha carga económica al empleador y, por consiguiente, generar una mayor discriminación para las mujeres en el ámbito del trabajo, dado que se incrementan los eventuales costos que se derivan de la contratación de mujeres. En todo caso, resulta pertinente aclarar que cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la mujer gestante, tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, aún cuando medie una justa causa.*

Que, en la normatividad interna del Ministerio del Trabajo, se establece como función del Inspector de Trabajo, adelantar el procedimiento de autorización de despido de trabajadoras en estado de embarazo, amparado en el Art. 1 No. 10 de la Resolución No. 1043 del 29 de Marzo de 2022, "*Decidir sobre las solicitudes de autorización de terminación de una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya conyugue, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto*". Que establece las funciones del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites para proferir las autorizaciones de dichos tramites, por lo cual nos encontramos ante la habilitación legal para conocer y resolver este asunto.

En el caso sub examine, se evidencia después de haber realizado el análisis de la parte documental aportada por el solicitante **INVERSORA MONTECARMELO** y copiada dentro del trámite del presente, encontramos que la Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** fue vinculada con la empresa mediante un contrato de trabajo a término fijo desde el **02 de Septiembre de 2020**, que dentro del curso de esa relación laboral la trabajadora notifico su estado de gravidez al empleador y que el motivo de dicha solicitud radica **(i) la trabajadora en comento pudo haber incurrido en presuntas faltas disciplinarias por que no asistió a su sitio de trabajo durante los días 06 de Febrero hasta el día 9 de Mayo de 2023**, sin dar explicaciones que justificaran tal ausencia. Tampoco hizo llegar ninguna incapacidad o excusa.

Una vez analizados los fundamentos de hechos y derechos, conforme al pronunciamiento jurisprudenciales existentes, le corresponde a este despacho emitir acto administrativo en el que se avalúe si existió o no justa causa de despido y si esta se encuentra soportada bajo los criterios exigidos por la Corte Constitucional, en la Sentencia C. 593 de 2014, que realiza el análisis de constitucionalidad al Art.115 del Código Sustantivo del Trabajo en el cual se reiteran los pasos mínimos que debe tener un proceso disciplinario laboral, Así:

**"(...)3.5.2. 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**".

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, en la Sentencia T-433 de 1998 se establecieron los requisitos mínimos que debían observar los entes que detentan un poder disciplinario agregando que tales procedimientos deben asegurar al menos:

- \* *"La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*
- \* *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 traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
- \* *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;*
- \* *El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
- \* *La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*
- \* *La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones"*

Lo anterior, en concordancia con el Artículo 29 de la Constitución Política que indica el debido proceso se debe garantizar en toda clase de actuaciones administrativas y judiciales. Teniendo como punto de partida esa disposición constitucional se infiere que el mismo se debe aplicar a los procesos internos adelantados en las empresas privadas tratándose del despido de sus trabajadores por causas disciplinarias, ello en razón a que el debido proceso es aplicable a toda actuación de carácter administrativo que sigan las empresas tanto del sector público, como del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la supuesta ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada bien sea en la ley o en los reglamentos internos de trabajo. Adicionalmente, y de conformidad con esta norma esa facultad que tienen los empleadores debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.

En el Numeral 5 y sgtes de la solicitud de autorización presentada por la empresa **INVERSORA MONTECARMELO** se establece un **UNICO CARGO: "No existió a su sitio de trabajo del día 06 de Febrero hasta el día 9 de Mayo de 2023 sin dar explicaciones que justificaran tal ausencia. Tampoco hizo llegar ninguna incapacidad o excusa"**

Procedemos a hacer un análisis detallado que permita establecer si los presupuestos planteados en ese cargo confrontado con el citado precedente constitucional, se cumplen, y se tiene que:

1. Dentro del expediente administrativo se encuentra un **REQUERIMIENTO** del 01 de Marzo de 2023 que la empresa **INVERSORA MONTECARMELO** realiza a la Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** por inasistencia a su sitio de trabajo desde el día 06/02/2023.

2. Dentro del expediente administrativo se encuentra un **REQUERIMIENTO** del 13 de Abril de 2023 que la empresa **INVERSORA MONTECARMELO** realiza a la Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** por inasistencia a su sitio de trabajo desde el día 06/02/2023.
3. Dentro del expediente administrativo se encuentra una **CITACIÓN A DILIGENCIA DE DESCARGOS** del 04 de Mayo de 2023 que la empresa **INVERSORA MONTECARMELO** realiza a la Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** para que asista el día 09 de Mayo de 2023.
4. Dentro del expediente administrativo se encuentra **ACTA DE DILIGENCIA DE DESCARGOS** del 09 de Mayo de 2023 que la empresa **INVERSORA MONTECARMELO** realiza a la Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ**. En la que se denota la formulación de cargos, y el traslado de cada una de las pruebas.
5. Dentro del expediente administrativo se encuentra **CARTA DE TERMINACION DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA** del 02 de Junio de 2023 que la empresa **INVERSORA MONTECARMELO** realiza a la Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ**. En la que se denota un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y congruente de la imposición de la sanción proporcional a los hechos que la motivaron y en la que se denota la posibilidad de que pudiera controvertirla, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones tomadas en el curso de dicha actuación disciplinaria.

Por lo tanto, de conformidad con los lineamientos jurisprudenciales existentes y a los lineamientos para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo, se estableció que la empresa **INVERSORA MONTECARMELO** identificada con Matricula Mercantil No. 901235919-0 cumplió con el debido proceso que se debía observar en el Procedimiento Disciplinario adelantado en contra de la trabajadora, en razón, a que dentro del plenario se entendió agotado el procedimiento interno dentro del proceso disciplinario llevado en contra de la Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** en el cual se logró determinar la justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Este despacho procederá a autorizar la terminación de la relación laboral, en los términos expresados en los apartes anteriores y en todo caso, sin que se invadan las competencias privativas reservadas a las autoridades constitucionales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

En mérito de lo anteriormente expuesto este despacho.

#### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR** la solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral a la trabajadora en estado de embarazo Sra. **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ** identificada con la C.C No. 1193092512, radicada por la empresa **INVERSORA MONTECARMELO** identificada con Matricula Mercantil No. 901235919-0, a través del Representante Legal Sr. **JAVIER POMARES MEDINA**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR** a los jurídicamente interesados de conformidad con el Art. 67 y sgtes de la Ley No. 1437 de 2011, en el acto de notificación que contra dicha decisión procede los recursos de reposición ante el suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito al Grupo de Atención al ciudadano y Trámites y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial del Cesar del Ministerio del Trabajo, los cuales deben presentarse debidamente fundamentados por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

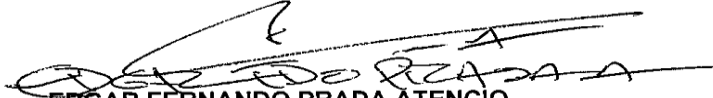
**ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR** el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos de la Ley No. 1437 de 2011 de la siguiente manera:

- A la empresa **INVERSORA MONTECARMELO** Av Libertador No. 26 – 208 de la ciudad de Santa Marta, Tel. 4209964 Email\_ [info@grupoagrovid.com](mailto:info@grupoagrovid.com).

- A la trabajadora **LISETH PAOLA ACUÑA RODRIGUEZ Cra 20 No. 7 – 39** Barrio la Esperanza del Municipio del Copey Cesar, Cel. 3005677532.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Valledupar a los Once (11) días del mes de Septiembre de 2023.



**EDGAR FERNANDO PRADA ATENCIO**

**EDGAR FERNANDO PRADA ATENCIO**

Inspector de Trabajo y SS

Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites

Proyectó: Epradaa  
Revisó y Aprobó: RFontalvo





No. Radicado:	08SE2023712000100004575
Fecha:	2023-10-24 06:50:30 am
Remitente: Sede: D. T. CESAR	
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Destinatario: INVERSORA MONTECARMelo SAS	
Anaxos:	0
Folios:	1



Valledupar Cesar, 23 de Octubre de 2023.

Señor.  
**JAVIER POMARES MEDINA**  
Representante Legal de la empresa **INVERSORA MONTECARMelo SAS**  
Av Libertador No. 26 - 208  
Cel. 4209964  
Email: [info@grupoagrovid.com](mailto:info@grupoagrovid.com)  
Santa Marta  
E. S. M



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO** - Resolución No. 0503 del 11 de Septiembre de 2023 - Radicación: 05EE2023712000100001947 de fecha 13 de Junio de 2023.

Cordial saludo.

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a la Empresa **INVERSORA MONTECARMelo SAS** identificada con Nit. No. 901235919-0, el contenido de la Resolución No. 0503 del 11 de Septiembre de 2023 proferida por el suscrito **INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL** adscrito al **GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR EL MINISTERIO DEL TRABAJO**, a través del cual "**SE DECIDE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO**"

En consecuencia se entrega un anexo una copia íntegra, autentica y gratuita de la decisión, se le advierte que la notificación se considerara surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezara a correr diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante este despacho Recurso de Reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante el **DIRECTOR TERRITORIAL** si se presenta solo el Recurso de Apelación.

Atte.

**EDGAR FERNANDO PRADA ATENCIO**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social  
Dirección Territorial Cesar – Ministerio del Trabajo  
**EXT. 20190** [epradaa@mintrabajo.gov.co](mailto:epradaa@mintrabajo.gov.co)  
Dirección: Carrera 13 No. 9ª - 62  
Valledupar – Cesar

**Ministerio del Trabajo**  
Sede administrativa  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Commutador: (601) 3779999  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada Dirección  
Territorial o Inspección Municipal  
del Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
desde teléfono fijo:  
018000 112518  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

Página | 1