



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Apartadó, 30/05/2022

Señor

RAUL FERNANDO AVILA SAN MARTIN

Carrera 26 Nro 58- 18 corregimiento currulao

Turbo - Antioquia

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRONICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PUÚBLICO

Respetado señor:

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor **RAUL FERNANDO AVILA SAN MARTIN**, identificado con cédula 14.565686, de la decisión de la Resolución 0470 del 18/11/2021 proferida por la Inspectoría de Trabajo y Seguridad Social (Trámites), a través de la cual se resuelve una solicitud para la autorización de terminación de contrato laboral con justa causa.

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR la petición realizada por el señor **IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ**, en calidad de Representante Legal, Laboral y Civil de la razón social Agrícola el Retiro S.A.S. en reorganización, con domicilio principal en la calle 26 Nro 48- 12 Envigado- Antioquia, identificada con Nit 800059030- 8, en contra de **RAUL FERNANDO AVILA SAN MARTIN**, identificado con número de cédula 14.565.686, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

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 7 folios.

Atentamente,

{*FIRMA*}

Luz Angela Salazar Usme
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

 @mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

 @MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

 @MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

No. Radicado: 08SE2022700504500001112
Fecha: 2022-06-07 10:09:24 am
Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADÓ
Depen: DESPACHO OFICINA ESPECIAL
Destinatario: RAUL FERNANDO AVILA
Anexos: 0 Folios: 7
08SE2022700504500001112



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



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. (00470)
 (18 NOV. 2021)

“Por medio de la cual se resuelve una solicitud para la autorización de terminación de contrato laboral con justa causa.”

INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS PARTES.

Se decide en el presente proveído la solicitud radicado por IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ, en calidad de representante legal, laboral y civil de la razón social Agrícola el Retiro SAS., en reorganización con domicilio principal en la calle 26 sur # 48- 12 Envigado - Antioquia, identificada con NIT 800059030-8, en contra de RAUL FERNANDO AVILA SANMRTIN, identificado con cedula de ciudadanía N° 14565686.

I. HECHOS

*“(...) El señor **RAUL FERNANDO AVILA SANMARTIN**, se vinculó bajo contrato de trabajo con la sociedad Agrícola El Retiro S.A.S. en Reorganización el día 4 de agosto de 2003, para desempeñarse como oficios varios en la Finca Manzana, encontrándose actualmente como trabajador activo.*

Los hechos que son objeto de causas para la terminación del vínculo son dos. El primero como consecuencia de que el trabajador sin mediar ningún tipo de excusa ni justificación, no se presenta a prestar el servicio contratado desde el 21 de mayo de 2020, fecha desde la cual presenta ausencias injustificadas hasta el día 28 de abril de 2021, cuando es llamado a descargos. E inclusive sigue en forma permanente hasta el día de hoy a la fecha de la presente solicitud, de lo cual se anexa el registro de nómina identificado como "informe de Ausencias Detalladas" donde se registran las incapacidades que se conocen del trabajador, en el cual se puede observar que desde dicha fecha no volvió a presentar soportes para justificar sus ausencias.

Cuando se le pregunta en los descargos el motivo por el cual no va a trabajar señala que es una persona enferma, y que hay un conflicto entre las entidades de seguridad social frente al reconocimiento y expedición de incapacidades de manera que simplemente el contrato se queda congelado. No volvió ni siquiera, aunque se le inició el proceso disciplinario, ni trajo documentos para soportar su ausencia. Es decir, no es de su interés cumplir con su contrato de trabajo y como siempre la empresa se ve avocada a contratar el servicio con una persona que si honre sus compromisos.

Dada las ausencias a prestar el servicio contratado, la empresa lo cito por escrito a descargos el día 18 de mayo de 2021, las cuales se realizaron el día 20 de mayo de 2021, sin que presentara las soportes para justificar su ausencia.

Como resultados del proceso disciplinarios mediante carta del 26 de mayo de 2021, la empresa le informo al trabajador la decisión de la empresa de dar por terminado el vínculo laboral previo el trámite de autorización ante el Ministerio de Trabajo.

El trabajador se encuentra afiliado a la ARL Positiva hasta noviembre de 2019 y luego ingresa en la ARL Sura hasta el día de hoy, Sol salud y en pensiones a la AFP Colfondos.

El trabajador no presenta a la empresa incapacidades medica limitaciones o recomendaciones, pero atendiendo a que el trabajador señala en sus descargos que la razón que se presenta para no asistir a trabajar es porque está enfermo y en conflicto con las entidades de seguridad social, y atendiendo a

que en su hoja de vida se aprecia una recomendación médica temporal reciente, consideramos que puede presentar presuntos estados de debilidad manifiesta que nos obliga a pedir permiso al Ministerio para evitar riesgos legales.

A la fecha el trabajador sigue sin asistir a trabajar ni presenta incapacidades, ni justificaciones como tampoco informa su situación, cumpliendo más de 2 años sin presentarse ni presentar soportes. (...)"

PETICIÓN

Solicitamos al Ministerio del Trabajo autorización para que la sociedad Agrícola El Retiro S.A.S. en Reorganización de par terminado unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo vigente con el señor. **RAUL FERNANDO AVILA SANMARTIN**, identificado con la cedula de ciudadanía # 14.565.686, toda vez que el trabajador incurrió en faltas graves de terminación establecidas en la ley, el R.I.T., las políticas corporativas, incluso calificadas previamente como graves que dan lugar a la terminación, en las políticas de conflicto de intereses y de cumplimiento de la legislación, decisión que se le hizo saber al trabajador conforme a la carta que se anexa, enunciándole que previamente debíamos atenernos al trámite de autorización que desarrollara el Ministerio del Trabajo.

II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar por que las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le señala el artículo 4 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama policía del trabajo.

FRENTE AL CASO CONCRETO:

Obran como pruebas para resolver el trámite las siguientes:

1. Certificado de existencia y representación de Agrícola El Retiro S.A.S. en reorganización.
2. Carta del 26 de mayo de 2021 informando al trabajador la decisión de terminar el vínculo previa autorización del Ministerio de Trabajo
3. Citación a descargos de fecha 18 de mayo de 2021.
4. Acta de descargos de fecha 20 de mayo de 2021.
5. informe de ausencias detalladas 2020 a 2021 que hacen parte de los descargos.
6. Carta de positiva del 13 de noviembre de 2018 notificando una calificación de pérdida de capacidad laboral.
7. En dos folios, formato de accidente de trabajo sufrido por el trabajador el 4 de enero de 2017.
8. En un folio, carta de Positiva del 20/09/2017, sobre calificación de origen.
9. En un folio, carta de Positiva del 13/11/2018 notificando porcentaje de pérdida de capacidad laboral.
10. En ocho folios, calificación de pérdida de capacidad laboral de la Junta Regional de Calificación de invalidez de Antioquia, del 20 de agosto de 2019.
11. En cuatro folios, carta de recomendación temporal.
12. En 1 folio informe de ausencias detalladas.
13. Suscripción otro si de las políticas corporativas firmada.
14. Política de conflicto de intereses firmada también por el trabajador.
15. Política de cumplimiento de la legislación

Manifiesta la empresa en su solicitud que la misma obedece a lo siguiente:

"(...) Para esta decisión, la empresa se apoya en el Art. 55 del CST que hace relación a la ejecución de buena fe del contrato de trabajo, así como en los numerales 4 y 6 del literal a) del Artículo 7o, del D.L. 2351/65; numerales 1, y 5 del art. 58 del CST; numeral 4 del Artículo 60; Art. 112 del RIT. En los principios y valores corporativos, código de conducta y manuales de la empresa. En los hechos establecidos como justa causa grave de terminación prevista en las políticas corporativas de cumplimiento de la legislación que establece como justa causa de terminación de contrato la conducta por usted desplegadas por usted al contravenir las normas y reglas de la empresa, así como por la violación de la política de conflicto de intereses que traen estas causales como justa causa de terminación calificada previamente como grave al realizar acciones en perjuicio a en contra de los intereses de la empresa.

igualmente, en los principios y valores corporativos, código de conducta y manuales de la empresa, en los hechos establecidos como justa causa grave de terminación prevista en las políticas corporativa cumplimiento a la Legislación en que incurrió el trabajador al no cumplir con las normas y reglas de la empresa respecto al cumplimiento de su jornada laboral y a las instrucciones de presentarse a laborar que nunca cumplió. Así como la violación de la política de conflicto de intereses en las que incurre en realizar acciones u omisiones en contra de los intereses de la empresa que se ha visto complicada al asumir los costos del ausentismo.

Se considera inadmisibles y grave para empresa que el trabajador no se presente a trabajar para cumplir con su contrato de trabajo por más de 2 años, no soporte su ausencia ni acuda a cumplir con las citaciones a trabajar. (...)"

El artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo enumera las obligaciones especiales del empleador, por su parte las obligaciones del trabajador están alistadas en el artículo 58 del mismo Código: (i) realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido, (ii) no comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes, (iii) conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes, (iv) guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, (v) comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios, (vi) prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento, (vii) observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

El artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, también enlista una serie de prohibiciones a los trabajadores: (i) sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}, (ii) presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, (iii) conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores(D.2478/48), (vi) faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo, (v) disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas, (vi) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo. (vii) coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse, (viii) usar los útiles o herramientas suministradas por el {empleador} en objetos distintos del trabajo contratado.

En caso de que alguna de las partes incumpla sus obligaciones o les sea imposible cumplirlas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo se establecen taxativamente las justas causas por medio de la cual el Empleador podrá dar la terminación unilateralmente el vínculo laboral, norma que a la letra dice:

"ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA"

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.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Así las cosas, es necesario que exista una justa causa y previo a la desvinculación, el empleador hubiere realizado un procedimiento de descargos al trabajador, dándole el tiempo y la oportunidad para controvertir las acusaciones a él imputadas. Adicionalmente, que la decisión de terminación del contrato sea proporcional con la falta cometida, la Corte Suprema de Justicia también ha advertido que la desvinculación del trabajador aforado debe hacerse con el cumplimiento de la ritualidad del proceso disciplinario, en el que se tiene que garantizar el proceso disciplinario, en el que se tiene que garantizar el derecho de contradicción y defensa del trabajador al que se le está endilgando una causal de justo despido, pues si el trabajador no procede a despedir en debida forma, no puede alegar dentro de la demanda que opero dentro de la legalidad y que realizo el despido amparado en una justa causa, aunque presente en el juicio las pruebas para ello, pues así lo ha advertido la Corte Suprema de Justicia.

Es necesario aclarar que cuando el empleador solicita la terminación del vínculo laboral y manifiesta que existe justa causa de despido. La actividad del inspector estará enfocada en determinar si el empleador que alegó justa causa garantizó efectivamente el debido proceso y derecho de defensa y contradicción al trabajador (independientemente de que la situación de debilidad manifiesta sea previa o sobreviniente de la relación de trabajo) por esto se debe considerar los siguientes aspectos:

- Posibilidad del trabajador de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se está solicitando la autorización de despido por justa causa, para verificar si la causal comunicada al trabajador es la alegada ante el Ministerio.
- Verificar la inmediatez y razonabilidad del tiempo en que tuvo conocimiento el empleador de los hechos constitutivos de la causal y su decisión de solicitar la autorización para el despido.
- Que se señale expresamente en la solicitud del empleador la justa causa de despido, que debe ser acorde a las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- **Verificar previo envío de la solicitud por el empleador, si se agotó procedimiento incorporado en la convención colectiva, reglamento interno de trabajo o contrato individual.**

Si el inspector de trabajo verifica el cumplimiento de los aspectos descritos, podrá expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa en el acto administrativo proferido que, el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

Cabe resaltar, el pronunciamiento de la honorable Corte Constitucional en sentencia C- 593 de 2014.

LA SENTENCIA C-593 DE 2014: DEBIDO PROCESO PREVIO A UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA.

En el año 2014 la Corte Constitucional revisó la constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra el procedimiento previo a imponer una sanción disciplinaria, consistente en dar la oportunidad al trabajador investigado de ser oído, pudiendo estar acompañado por 2 representantes del sindicato al que pertenezca, aclarando que la sanción disciplinaria que se imponga sin respetar dicho procedimiento no tendrá efectos.

En esa medida, si bien la Corte Constitucional declaró que dicha norma es constitucional, dispuso que, en atención a la garantía constitucional del debido proceso, debe entenderse que el procedimiento que señala el estudiado artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo debe cumplir con todas las garantías derivadas de este derecho al, destacándose las siguientes:

- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se le endilgan las presuntas conductas que podrían constituir un incumplimiento de sus obligaciones.
- La formulación de los cargos imputados (presuntos incumplimientos), 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 de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- La indicación de un término durante el cual el acusado pueda presentar formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
- El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y congruente.
- La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
- Oportunidad para el acusado de controvertir la decisión para que sea revisada por un superior jerárquico.
- Así las cosas, se observa que previo a imponer una sanción disciplinaria (como sería el caso de una suspensión del contrato de trabajo o un llamado de atención) se debe adelantar un proceso de descargos donde en primer lugar el trabajador sea citado mediante una comunicación donde se le

informen los hechos materia de investigación, las posibles faltas en las que podría haber incurrido con ocasión a dichas conductas, dándole a conocer las pruebas existentes y a su vez informándole fecha y hora en la cual podrá presentar su versión de los hechos allegando las pruebas que considere pertinentes para su defensa, y que una vez se lleve a cabo esta diligencia, el empleador posterior a estudiar objetivamente las pruebas pueda determinar la sanción proporcional a imponer. Contra dicha decisión deberá existir una segunda instancia, a fin que en caso que el trabajador presente su inconformidad, un superior jerárquico de quien impuso la sanción, pueda revisarlas y pronunciarse frente al recurso presentado por el trabajador.

POSICIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SOBRE LOS DESPIDOS CON JUSTA CAUSA.

En virtud de la Sentencia C-593 de 2014, respecto a la necesidad de adelantar un procedimiento disciplinario previo en los casos de despidos con justa causa, se presentó la siguiente inquietud: ¿los despidos con justa causa son una sanción disciplinaria?, en ese orden de ideas, la Corte Suprema de Justicia mediante varios pronunciamientos (Sentencias CSJ SL 15245 de 2014, SL 670 de 2018 y SL 1077 de 2018) siendo el más reciente de ellos mediante sentencia del 8 julio de 2020, explicó que los despidos con justa causa no se consideran una "sanción disciplinaria" y por ende, el trámite disciplinario previo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y regulado por la Sentencia C-593 de 2014 no resulta aplicable para estos despidos.

Ahora bien, se advirtió que en aquellos casos en los cuales, en convenciones o pactos colectivos de trabajo, reglamentos internos, políticas u otros documentos aplicables a una empresa en específico, se disponga de manera expresa un procedimiento previo a proceder con una terminación con justa causa, deberá agotarse dicho trámite.

De igual manera, se aclaró que si bien los presupuestos de la Sentencia C-593 de 2014 no aplican para el caso de un despido que, aunque no son una sanción disciplinaria, esto no implica que el trabajador no cuente con la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción, razón por la cual, será necesario contar con los soportes documentales que acrediten que previo al despido el trabajador pudo dar su versión de los hechos que fundamentaron la justa causa para terminar el vínculo laboral.

Aunado a lo anterior, es preciso analizar todos los argumentos que hayan sido planteados, por lo tanto, el Despacho abordará el análisis de los siguientes temas:

Frente a las justas causas de terminación de contrato contempladas en el artículo 62 numerales 6 del literal a), que alega la Agrícola el Retiro SAS, se detalla mediante informe de ausencias detalladas que el trabajador no se presenta a laborar desde el 21 de mayo de 2020. Concordante con la 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, calificada como falta contratos individuales o reglamentos. Luego el despacho entra a verificar que la empresa agote el procedimiento incorporado en el reglamento interno de trabajo o contrato individual.

En primer lugar, el trabajador sea citado mediante una comunicación donde se le informen los hechos materia de investigación donde se expresen las posibles faltas en las que podría haber incurrido con ocasión a dichas conductas, dándole a conocer las pruebas existentes y a su vez informándole fecha y hora en la cual podrá presentar su versión de los hechos, tal como se aprecia en citación a descargos de fecha 18 de mayo de 2021, y que una vez se lleve a cabo esta diligencia, el empleador posterior a estudiar objetivamente las pruebas pueda determinar la sanción proporcional a imponer. **Ver imágenes 1, 2 y 3.**

Imagen #1 citación a descargos.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

CIA. AGRICOLA EL RETIRO S.A.S.(EN REORGANIZACIÓN)
NIT. 800 059 030 - 8
DEPARTAMENTO DE GESTION HUMANA
TEL. 8280422 FAX 8281145

Turbo, 18 de mayo de 2021

Señor:
RAUL FERNANDO AVILA SANMARTIN
Código 035600 C.C. 14.565.688
Finca: Manzana


Asunto: CITACION A DESCARGOS

Dando Cumplimiento a lo consagrado en la Convención Colectiva de trabajo y las normas laborales, nos permitimos citarlo de acuerdo con la convención colectiva para el Jueves 20 de mayo de 2021, a las 08:30 de la mañana en la oficina de la finca Manzana, para que ejerza su derecho a ser escuchado en diligencia de descargos por los siguientes hechos:

Grave incumplimiento de sus obligaciones laborales y contractuales al no asistir a su trabajo, con múltiples ausencias injustificadas e intermitentes por los años 2018, 2019 y 2020 y desde el día 01 de enero de 2021 hasta el día 12 de mayo de 2021, teniendo la obligación de presentarse en finca Manzana a sus labores a las 6 a.m., incumpliendo su contrato al ausentarse de su trabajo sin solicitar algún permiso, sin reportar algún impedimento ni antes de esos días de la ausencia, ni durante los días ausentes, ni reportarse ante su jefe inmediato con anterioridad a esa fecha, tampoco trajo ningún soporte de su ausencia que cumpliera con el artículo 26 (cláusula de Adición sobre "constancias de asistencia al servicio médico") de la convención colectiva.

Se le recuerda que podrá asesorarse, si lo considera necesario, por un (1) abogado designado por el Sindicato y/o por dos (2) representantes de la comisión de quejas y reclamos del Sindicato o de dos (2) miembros de la comisión obrera de la finca.

Atentamente,


ADMINISTRADOR
Finca Manzana


Firma del trabajador: 035600

Firmar y devolver a Gestión Humana en señal de recibido. Notificar al trabajador que debe proporcionar una copia de este documento a la comisión obrera de la finca o a su representante sindical.

Imagen #2 Acta de descargos.

ACTA DE DESCARGOS

Hoy 20 de mayo de 2021, siendo las 08:45 AM., en la oficina de Finca Manzana se reunieron los señores: Glidardo Giraldo, Administrador de finca - el señor Anibal Agudeo supervisor de cosecha y cultivo en representación de la parte administrativa, para recibir los descargos al señor **RAUL FERNANDO AVILA SANMARTIN** Código 035600 previa citación efectuada conforme al procedimiento convencional el día 18 de mayo de 2021, por los siguientes hechos:

Grave incumplimiento de sus obligaciones laborales y contractuales al no asistir a su trabajo, con múltiples ausencias injustificadas e intermitentes por los años 2018, 2019 y 2020 y desde el día 01 de enero de 2021 hasta el día 12 de mayo de 2021, teniendo la obligación de presentarse en finca Manzana a sus labores a las 6 a.m., incumpliendo su contrato al ausentarse de su trabajo sin solicitar algún permiso, sin reportar algún impedimento ni antes de esos días de la ausencia, ni durante los días ausentes, ni reportarse ante su jefe inmediato con anterioridad a esa fecha, tampoco trajo ningún soporte de su ausencia que cumpliera con el artículo 26 (cláusula de Adición sobre "constancias de asistencia al servicio médico") de la convención colectiva.

Para tal efecto se efectuarán las siguientes preguntas a las cuales dará respuesta el Sr **RAUL FERNANDO AVILA SANMARTIN**:

Notar: A pesar de que se le indicó previamente en la citación del proceso disciplinario que podía hacerse acompanyar, usted de manera voluntaria toma la decisión de presentarse solo a esta diligencia.

1. Sr. **RAUL FERNANDO AVILA**, ¿Usted de manera voluntaria quiere rendir esta diligencia de descargos?

RTA/: la verdad no

2. Sr. **RAUL FERNANDO AVILA** ¿Sírvese decir cuál es su tiempo de servicio y tipo de contrato que tiene con la empresa?

RTA/: no tengo la fecha y el contrato es indefinido

3. Sr. **RAUL FERNANDO AVILA**, ¿Sírvese precisar, si usted conoce o sabe que existen las normas disciplinarias referidas a la ausencia en el trabajo contemplados en el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva vigente?

RTA/: las normas de la convención no las conozco

Agrícola El Retiro S. A. S. - En Reorganización
Calle 26 Sur 48 - 12 Envigado - Colombia
Tel.: (574) 339 62 62 Fax: (574) 339 62 07
Nit.: 800.059.030-8

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

4. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿usted entendió la redacción de la carta de citación y los términos en los cuales fue llamado a este proceso disciplinario?

RTA/: Si lo entendí

5. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿Usted sabía que tenía el deber y era su responsabilidad presentarse a laborar desde el año 2018 y en fechas posteriores en las instalaciones de Finca Manzana? Se le colocó de presente el Informe de ausencia

RTA/: Para mí no tenía el deber

6. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿sirvase precisar si usted solicitó con previa anticipación permiso a su jefe inmediato para no presentarse a laborar en la Finca Manzana en el mes de enero, febrero de 2021, y subsiguientes hasta la fecha y si este permiso le fue aprobado?

RTA/: en ningún momento pedí permiso

7. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿usted sabe qué debe presentar un soporte válido justificando la ausencia de los días que no se presentó a laborar, ¿porque se niega a seguir los procedimientos reglamentarios?

RTA/: por políticas de la empresa a uno le toca traer un soporte

8. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, Porque usted no ha presentado los documentos físicos, ¿o los soportes válidos y reglamentarios que justifiquen su ausencia a trabajar de los años 2018, 2019, 2020 y lo corrido del año 2021 presentando ausencias injustificadas intermitentes hasta el día de hoy?

RTA/: porque la ARL POSITIVA no me ha solucionado nada

9. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿Sabe usted que el faltar al trabajo y no solicitar permiso con previa anticipación ni presentar soporte válido le puede generar una Acción disciplinaria y hasta la terminación de su contrato de trabajo?

RTA/: Si

10. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿Sirvase precisar si usted conoce los lineamientos disciplinarios contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo, Convención Colectiva y laudo arbitral referidos a la ausencia al trabajo sin soporte, sin permiso y, sin justificación, usted sabe que están contemplados en estas normas?

RTA/: no se

11. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿como explica usted que conociendo todas las consecuencias que le puede traer el no solicitar previo permiso para ausentarse, ni presentarse a laborar y no presentar soporte válido justificando su ausencia, usted no se ha presentado a laborar desde los años 2018, 2019, 2020 y parte del 2021?

Agrícola El Retiro S. A. S. - En Reorganización
Calle 26 Sur 48 - 12 Envigado - Colombia
Tel.: (574) 339 62 62 Fax: (574) 339 62 07
Nit.: 800.059.030-8

RTA/: el tema es no me he presentado por las condiciones del accidente que tuve

12. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿Sirvase precisar si usted conoce cuáles son las consecuencias causadas por su ausencia injustificada debido a la actual situación de la finca Manzana y su alto índice de ausentismo y que se hace necesario contar con la mano de obra de todos sus empleados operativos?

RTA/: no se jefe

13. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿sirvase explicar si sabe usted qué presentar ausencias injustificadas y sin soporte es causal de despido por justa causa?

RTA/: si jefe

14. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿sirvase explicar cuáles son los motivos por los cuales usted no se ha presentado a laborar durante todos estos años y cumplir con contrato o que soportes tiene para justificar estas ausencias?

RTA/: uno enfermo pero no puede laborar

15. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿sirvase explicar a quien o a quienes de la parte administrativa usted informo o solicitó permiso y que este lo fuese sido aprobado para no asistir a cumplir con su obligación laboral en Finca Manzana?

RTA/: a ninguno

16. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿sirvase precisar si usted conoce cuál es el procedimiento y cuáles son los documentos legales para justificar una ausencia sin permiso, métenlos por favor?

RTA/: una la más facilita es el soporte, la segunda como la ARL POSITIVA no da cumplimiento le toca a uno buscar un médico particular de Ortopedia

17. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿sirvase precisarnos si usted hace parte de alguna organización sindical en su junta directiva, subdirectiva o es representante para la empresa de algún sindicato o esta sindicalizado?

RTA/: soy sindicalizado de Sintracol

18. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿de acuerdo a las nuevas normas y la ley, le solicitamos precisar si usted actualmente tiene a su esposa o conyugue permanente en estado de embarazo y si se encuentra registrada en la hoja de vida y on la EPS, y si esta persona depende económicamente de usted?

RTA/: embarazada no

20. Sr. RAUL FERNANDO AVILA, ¿tiene usted algo más para agregar?

RTA/: lo único que yo puedo decir es que yo tuve un accidente laboral dentro de la empresa por cuestiones del destino la ARL POSITIVA me ha incumplido y siempre me ha tocado solucionar por medio de tutelas

Agrícola El Retiro S. A. S. - En Reorganización
Calle 26 Sur 48 - 12 Envigado - Colombia
Tel.: (574) 339 62 62 Fax: (574) 339 62 07
Nit.: 800.059.030-8

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

Recibido los descargos al señor RAUL FERNANDO AVILA la Empresa estudiará el caso y le dará respuesta posteriormente.

No siendo otro el motivo de la presente se da por terminada el 20 (veinte) del mes de mayo de 2021, para constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Raul F. Avila S.
RAUL FERNANDO AVILA
Trabajador

Gildardo Giraldo
GILDARDO GIRALDO
Administrador de Finca Manzana

Anibal Agudelo
ANIBAL AGUDELO
Supervisor de cosecha y cultivo

Agrícola El Retiro S. A. S. - En Reorganización
Calle 26 Sur 48 - 12 Envigado - Colombia
Tel.: (574) 339 62 62 Fax: (574) 339 62 07
NIT.: 800.059.030-8

Imagen #3 notificación de decisión de proceso disciplinario.

Apartadó, 26 de mayo de 2021.

Señor
RAUL FERNANDO AVILA SANMARTIN
C.C. 4565686
Código: 035500
Finca: Manzana

**NOTIFICACION: DECISION DE TERMINACION DE
CONTRATO SUJETA A TRÁMITE DE
AUTORIZACIÓN MINISTERIO DEL TRABAJO POR
RECOMENDACIONES VIGENTES Y CALIFICACIÓN
DE ORIGEN.**

Como resultado de los procesos disciplinarios efectuados el día 20 de mayo de 2021 y las investigaciones disciplinarias adelantada por la empresa con motivo del grave incumplimiento de sus obligaciones laborales y contractuales la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo, previo el trámite de autorización de terminación ante el Ministerio del Trabajo en atención a los tratamientos médicos que pueda tener pendientes y calificación de origen según sus descargos. Para tomar esta determinación la empresa se basa en los siguientes hechos:

1) Por su incumplimiento permanente y reiterado a cumplir las obligaciones emanadas de su contrato de trabajo con relación al cumplimiento de su principal obligación: la prestación personal del servicio contratado. Usted, sin mediar ningún tipo de excusa o justificación, no se presenta a prestar el servicio contratado ni tampoco presenta soporte para justificar su ausencia, desde el año 2018, presentado incapacidades intermitentes, siendo el último período de incapacidad permanente el comprendido entre el 21 de abril de 2020 hasta el día 20 de mayo de 2020 sin poder justificar, no solamente sus ausencias desde el año 2018, sino con mayor razón, las comprendidas en el período 21 de mayo de 2020 al 28 de abril de 2021.

La empresa no acepta la justificación dado por usted en el proceso de descargos donde argumenta que ha faltado a trabajar durante todo ese tiempo porque la ARL Positiva no le ha solucionado nada. Usted al momento de presentarse a trabajar el 13 de mayo de 2021 en la Finca Manzana solamente presenta un soporte (de incapacidad) a la empresa por los días del 29 de abril al 08 de mayo de 2021; el resto del tiempo usted tiene vacíos sin soporte y sin permiso que se le fuese concedido por la empresa para que usted se ausentara y no dar cumplimiento con su contrato de trabajo en finca Manzana, siendo actualmente materia de la presente decisión los antecedentes anteriores, que da lugar a la presente decisión que le estamos comunicando.

Agrícola El Retiro S. A. S. - En Reorganización
Calle 26 Sur 48 - 12 Envigado - Colombia
Tel.: (574) 339 62 62 Fax: (574) 339 62 07
NIT.: 800.059.030-8

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

Con lo anterior observamos incumplimiento a laborar y su incumplimiento a justificar las ausencias y de informar al empleador las situaciones para evitarle perjuicios, dando muestra de su falta de voluntad para prestar los servicios contratados, la falta de respeto al hacer caso omiso y no presentar los soportes válidos para justificar sus ausencias; la falta de respeto al descuadrar las líneas de producción de la empresa al tener que buscar quien cumpliera con sus funciones; la falta de respeto al no presentar soportes que justificaran su ausencia. No tiene ningún sentido la explicación de la ausencia intermitente por más de 3 años por los presuntos conflictos con la ARL Positiva, pues una vez estos se prolongaron debió presentarse a laborar y/o informar a la empresa de dicha situación, y no llegar tomara las medidas pertinentes para cuadrar las líneas de producción, y no llegar al punto de abandono de sus labores, que ni lo conocen en la empresa una vez optó espontáneamente por presentarse a laborar sin ningún tipo de causa diferente a su decisión unilateral de presentarse por fin a trabajar.

Lo anterior es prueba de la negligencia y falta de voluntad de mejorar su conducta, y ante la continua necesidad de mano de obra requerida para las operaciones de la finca se causaron graves trastornos en la programación de la finca durante todo este tiempo por su ausencia, para cumplir con las labores de precosecha, cosecha y postcosecha de la finca que tienen alto impacto en el cultivo, durante este tiempo se ha tenido que recurrir a asignar a una persona que estaba designada para otra labor, esperando el cumplimiento de su parte del contrato de trabajo, con lo cual ha ocasionado constantes traumas para las labores cotidianas de la finca, ya que de la no ejecución oportuna de las mismas le genera problemas de calidad y trastornan la programación de embarque, lo que al final trasladan en pérdidas económicas para la empresa.

Se le notifica que la Empresa considera que esa actitud suya, son situaciones que dan al traste con la disciplina y el orden de la compañía. Con estos hechos se puede evidenciar su falta de respeto, responsabilidad, compromiso y nivel de incumplimiento hacia sus obligaciones laborales, contractuales y convencionales. Esta actitud suya es inadmisible y quebranta la confianza en Usted depositada, por lo que la Empresa no puede admitir que este tipo de conductas sucedan y se repitan. Atenta igualmente contra la política de conflicto de intereses que establece como causa calificada como grave al hecho de realizar cualquier comportamiento que atente contra los intereses de la empresa. Así mismo atenta contra la política de cumplimiento de la legislación al apartarse de los lineamientos impuestos por la empresa a través de sus instrucciones e instructivos. La violación de estas políticas (Conflicto de intereses y cumplimiento de la legislación), hacen parte de su contrato de trabajo y se encuentra previstas como justas causas de terminación calificadas previamente como tales e integran su contrato de trabajo.

Agrícola El Retiro S. A. S. - En Reorganización
Calle 26 Sur 48 - 32 Envigado - Colombia
Tel.: (574) 339 62 62 Fax: (574) 339 62 07
Nit.: 800.059.030-8

Por lo tanto, las actuaciones por usted desplegadas constituyen justas faltas graves de terminación de su contrato de trabajo, son inaceptables y generan un mal ambiente laboral, un mal ejemplo para sus compañeros de trabajo, un riesgo para las operaciones de la empresa y un mal ejemplo para la disciplina del establecimiento. Estas acciones van en contra de nuestro código de conducta y valores corporativos y afectan el buen ambiente laboral en la Finca Manzana, empresa y su respeto por su jefe inmediato y sus compañeros de trabajo además de violar algunas de sus obligaciones legales, reglamentarias, convencionales y contractuales que como trabajador debe observar, por lo tanto, las actuaciones por usted realizadas constituyen faltas graves causales de la terminación de su contrato de trabajo.

En conclusión, la empresa ha decidido dar por terminado unilateralmente y con justa causa su contrato de trabajo, lo cual se lo hace saber en los términos convencionales y queda a la espera de la autorización del ministerio de trabajo para hacer efectiva esta terminación. Por lo tanto, en atención a que usted dice que presenta una situación de salud, así como encontrarse enfermo y cualquier eventual tratamiento y/o calificación de origen, la decisión respecto a la terminación del vínculo queda suspendida y supeditada al trámite procesal de obtención de la autorización correspondiente de conformidad en el trámite previsto en la ley 361 de 1997, y/o demás normas aplicables, por lo tanto, se hará efectiva en el momento de dicha autorización.

Para esta decisión, la empresa se apoya en el Art. 55 del CST que hace relación a la ejecución de buena fe del contrato de trabajo, así como en los numerales 4 y 6 del literal a) del Artículo 7o, del D.L. 2351/65; numerales 1, y 5 del art. 58 del CST; numeral 4 del Artículo 60; Art. 112 del RIF. En los principios y valores corporativos, código de conducta y manuales de la empresa. En los hechos establecidos como justa causa grave de terminación prevista en las políticas corporativas de cumplimiento de la legislación que establece como justa causa de terminación de contrato la conducta por usted desplegadas por usted al contravenir las normas y reglas de la empresa, así como por la violación de la política de conflicto de intereses que traen estas causales como justa causa de terminación calificada previamente como grave al realizar acciones en perjuicio o en contra de los intereses de la empresa.

Le agradecemos nos devuelva esta notificación firmada en su copia en señal de recibido.

Atentamente,

Agrícola El Retiro S. A. S. - En Reorganización
Calle 26 Sur 48 - 32 Envigado - Colombia
Tel.: (574) 339 62 62 Fax: (574) 339 62 07
Nit.: 800.059.030-8

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

Que de igual forma la empresa también se apoya en el artículo 112 del reglamento interno de trabajo de la empresa. Es así como la violación de esta prohibición establecida en el contrato de trabajo prevé que constituye una justa causa calificada como grave para dar por terminado el contrato de trabajo. Se suscribe esta política con un **otro si** para que haga parte del contrato laboral al tenor del artículo 7 literal a) numeral 6 de la ley 2351 de 1965 que señala como falta grave cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Imagen #4 Otro si a contrato de trabajo suscrito entre las partes.

OTROSI
CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE RAUL FERNANDO AVILA SANMARTIN Y
AGRICOLA EL RETIRO S.A.

Entre los suscritos a saber: JUAN CARLOS PAYAN PIEDRAHITA, mayor de edad, vecino de Apertadó, identificado como aparecerá al pie de su firma, obrando en nombre y representación, en calidad de Jefe Gestión Humana de AGRICOLA EL RETIRO S.A. en su condición de EMPLEADOR y RAUL FERNANDO AVILA SANMARTIN capaz, mayor de edad, vecino de TURBO, identificado como aparecerá al pie de su firma, obrando en su propio nombre y representación, en calidad de TRABAJADOR; se ha celebrado el siguiente otrosi al contrato de trabajo suscrito entre las partes; de acuerdo al siguiente detalle

ACUERDAN:

PRIMERO: El presente otrosi al contrato de trabajo hace parte integral del mismo, el cual recoge las conductas que constituyen faltas graves por violación a las políticas de: Uso de Recursos Informáticos, Manejo de la Información y Confidencialidad, Conflicto de Intereses, Drogadicción y Alcoholismo y Cumplimiento de la Legislación, las cuales se erigen como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del EMPLEADOR, de acuerdo al siguiente detalle:

a) Política de Uso de Recursos Informáticos.

Queda expresamente prohibido al EMPLEADO, las siguientes conductas:

La utilización de equipos de cómputo, propios o de la Compañía, para realizar copias no autorizadas de software y/o programas de propiedad y/o licenciados a la Compañía, realizar copias y/o instalar programas y/o software de propiedad y/o licenciado a la Compañía en los equipos de cómputo personales y/o de terceras personas, instalar programas y/o software, diferente al instalado en los equipos de cómputo asignados, así como actualizar tales programas en forma directa y sin el consentimiento expreso y escrito del área de sistemas, utilizar el acceso a Internet para fines distintos a los requeridos para el normal desempeño de sus funciones, tales como acceder a páginas con contenido erótico, sexual, discriminatorio, racista o xenofóbico, utilizar el correo electrónico para fines distintos de los normales de la labor para la cual fue contratado. En consecuencia se prohíbe la difusión, almacenamiento, transmisión, remisión, divulgación de chistes, imágenes de contenido erótico o sexual, discriminatorio, racista o xenofóbico o relativos a compañeros de trabajo.

En consecuencia, serán justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando exista violación a las mismas por parte del TRABAJADOR.

b) Conflicto de Intereses.

Queda expresamente prohibido al EMPLEADO, conforme a lo señalado en la política de conflictos de intereses de la Compañía, incluidas sus filiales, subsidiarias o matrices, ejecutar cualquier acción tendiente a obtener - para sí o un tercero - beneficios derivados de las relaciones comerciales o contractuales, o cualquier otro sistema de beneficios que no sean recibidos directamente por la Compañía o en detrimento de esta. En consecuencia constituye falta grave recibir directa o indirectamente de los proveedores de bienes y/o servicios y/o de clientes internos y/o externos premios, participaciones, regalos, atenciones, invitaciones; sin el previo visto bueno escrito del superior jerárquico que causen o pongan en conflicto los intereses de la Compañía con los del EMPLEADO y/o el tercero.

En consecuencia, serán justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando exista violación a las mismas por parte del TRABAJADOR.

287

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

c) Manejo de la Información y Confidencialidad.

Es obligación de los empleados no divulgar, entregar, apartar, copiar documentos o información de carácter confidencial a terceros y otros funcionarios, que pueda afectar en cualquier grado, los intereses de la Corporación Banacol o de las empresas que le conforman; salvo en los casos de requerimiento judicial y/o administrativo, previo visto bueno del área jurídica y con la autorización de la Vicepresidencia Respectiva.

En consecuencia, serán justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando exista violación a las mismas por parte del TRABAJADOR.

d) Política de Drogadicción y Alcoholismo

Queda expresamente prohibido a los empleados presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de alcohol y/o sustancias psicoactivas o consumir este tipo de sustancias durante la ejecución del trabajo. También el consumir alcohol de forma exagerada en las celebraciones empresariales de tal manera que se vea afectado el buen razonamiento y comportamiento.

En consecuencia, serán justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando exista violación a las mismas por parte del TRABAJADOR.

e) Política Cumplimiento de la Legislación

Queda expresamente prohibido para los empleados realizar, permitir, tolerar o incitar a actividades, operaciones o actos que infrinjan o incumplan la legislación vigente del país. De igual forma, no deberán definir políticas, procesos o procedimientos que impliquen infringir, vulnerar o contravenir la legislación vigente del país y las normas internas de la Corporación.

En consecuencia, serán justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando exista violación a las mismas por parte del TRABAJADOR.

SEGUNDO: Las partes que suscriben el presente documento manifiestan que lo hacen de manera libre y voluntaria, que su consentimiento no se encuentra afectado por cualquier vicio del mismo, tales como error, fuerza y/o dolo; manifestando adicionalmente EL TRABAJADOR que no ha recibido presión psicológica y/o física por parte del EMPLEADOR y/o sus representantes que afecte el consentimiento para la suscripción del mismo.

Para constancia se firma a los cuatro (4) días del mes de abril de dos mil diez y seis (2016), por las partes intervinientes, en dos ejemplares del mismo tenor y valor, ante dos (02) testigos.

Nombre: Paul Fernando Quila D. Nombre: LUZES BAC
 C.C.No. 1010430259 C.C.No. 1010430259
 Representante Empleador Empleado

 Nombre: Donatela Pérez A Nombre: Donatela Pérez A
 C.C.No. 1010430259 C.C.No. 1010430259
 Testigo Testigo

Imagen #5 Relación de ausencias detalladas.

Suma de Horas Etiquetas de fila	Etiquetas de columna						Total general
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1110 - Atraso fumigación	46						46
1330 - CAPACITACION ART 21	63	14					77
1370 - AUSENCIA SIN PERMISO	48	1592	2348	2372	2390	822	9572
1375 - TIEMPO NO LABORAL JOHN ESP				10			10
1391 - DIA FUMIGACION			10				10
1397 - PERMISO POR ORDEN PUBLICO						18	18
2029 - RESUMBRA DE MTO CON TRONCONES	8						8
2108 - SALARIO BASICO CONVENCION	18	46	10				76
3177 - REPIQUE DE MATAS	10	10					20
3182 - FUMIGACION REGLONE	24						24
3202 - LIMPIA CAÑAL TERCIA CAS	40						40
3324 - ENGRASE DE CABLES		10					10
6000 - ASEO GENERAL EMPAC 1 V/S		20					20
6041 - LAVADO COCHINILLA EN BARGADILLA(DIA)		38					38
6046 - QUITADA PROTEC YUMBOLON DESMANE	50	89					139
6077 - COLOCAC PROTECTOR YUMBOLON	548						548
8013 - CIRUGIA SIGATOKA ESCALA 8.0	26						26
8837 - PARCHEO FUMIGACION	372	10					382
8888 - LABOR COMODIN DE CORTE	741	544					1285
Total general	1994	2466	2368	2382	2390	840	12429

6

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite"

Pág. 1/26

INFORME DE AUSENCIAS DETALLADA

Procesó vnr-remfmb11 el 14/05/2021 10:41
Módulo Integral versión 17.5

AGRICOLA EL RETIRO S.A.S.
FINCAS RETIRO URUBA
Fechas: 01/01/2014 al 12/05/2021
Empleados: 8011.035500 al 8011.035500
Conceptos: al 9999

Código	Apellidos y nombres empleado	Cpto Descripción	Nu. Com.	Ti. Pr.	Serie	Díag	Inicia	Termina	I.R.I.	Días	Est	EPS	Valor	IBI	FechaReq.
8011	Cultivos CB7 Manzana M														
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	30 INCAPACIDAD X ENF. COMUN	0001	EG	A	N	4121149	M548 11/07/2016	13/07/2016	16/08	1	A			15/07/2016
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	30 INCAPACIDAD X ENF. COMUN	0001	EG	A	N	502280	M796 08/09/2016	09/09/2016	16/08	2	A			12/09/2016
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	30 INCAPACIDAD X ENF. COMUN	0001	EG	A	N	4851722	M790 28/12/2016	29/12/2016	16/11	2	A			11/01/2017
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					28/12/2016	28/12/2016		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					28/12/2016	29/12/2016		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					28/12/2016	29/12/2016		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					29/12/2016	29/12/2016		1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	31 INCAPACIDAD X ACCID. TRAB	0001	AT	A	M		S400 04/01/2017	30/01/2017	16/12	7	A			12/01/2017
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	31 INCAPACIDAD X ACCID. TRAB	0001	AT	A	S	688700	T008 11/01/2017	09/02/2017	16/12	10	A			30/01/2017
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					11/01/2017	11/01/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					11/01/2017	09/02/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					11/01/2017	09/02/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					11/01/2017	09/02/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					11/01/2017	09/02/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					11/01/2017	09/02/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					11/01/2017	09/02/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					11/01/2017	09/02/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					11/01/2017	09/02/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					13/01/2017	13/01/2017		1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					16/01/2017	16/01/2017		1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					17/01/2017	17/01/2017		1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					18/01/2017	18/01/2017		1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					19/01/2017	19/01/2017		1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					20/01/2017	20/01/2017		1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	30 INCAPACIDAD X ENF. COMUN	0004	EG	A	N	5058274	M545 23/02/2017	23/02/2017	17/01	1	A			10/03/2017
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					23/02/2017	23/02/2017		1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					23/02/2017	23/02/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	31 INCAPACIDAD X ACCID. TRAB	0005	AT	A	S	897720	M751 16/03/2017	30/03/2017	17/01	15	A			22/03/2017
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	195 PERMISO CONSULTA	0001					02/05/2017	02/05/2017		1	A			08/05/2017
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	30 INCAPACIDAD X ENF. COMUN	0005	EG	A	N	5140415	M889 03/05/2017	04/05/2017	17/04	2	A			05/05/2017
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	31 INCAPACIDAD X ACCID. TRAB	0004	AT	A	N		X499 17/05/2017	19/05/2017	17/04	9	A			22/05/2017
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	203 AUSENCIA POR VACACIONES	0001					01/06/2017	28/06/2017		19	A			12/05/2017
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	31 INCAPACIDAD X ACCID. TRAB	0005	AT	A	S	279479	S400 17/07/2017	23/07/2017	17/04	7	A			28/07/2017
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					17/07/2017	17/07/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					17/07/2017	23/07/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					17/07/2017	23/07/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.					17/07/2017	23/07/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					17/07/2017	23/07/2017		-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					18/07/2017	18/07/2017		1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					19/07/2017	19/07/2017		1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					21/07/2017	21/07/2017		1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.					25/07/2017	25/07/2017		1				

Pág. 26/26

INFORME DE AUSENCIAS DETALLADA

Procesó vnr-remfmb11 el 14/05/2021 10:41
Módulo Integral versión 17.5

AGRICOLA EL RETIRO S.A.S.
FINCAS RETIRO URUBA
Fechas: 01/01/2014 al 12/05/2021
Empleados: 8011.035500 al 8011.035500
Conceptos: al 9999

Código	Apellidos y nombres empleado	Cpto Descripción	Nu. Com.	Ti. Pr.	Serie	Díag	Inicia	Termina	I.R.I.	Días	Est	EPS	Valor	IBI	FechaReq.
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				09/04/2021	09/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				12/04/2021	12/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				13/04/2021	13/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				14/04/2021	14/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				15/04/2021	15/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				16/04/2021	16/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				19/04/2021	19/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				20/04/2021	20/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				21/04/2021	21/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				22/04/2021	22/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				21/04/2021	23/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				26/04/2021	26/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				27/04/2021	27/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				28/04/2021	28/04/2021			1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	29 SAC.RECONOCIM X S.SOCIAL	0016	AT	A	S		S400+9/04/2021	08/05/2021		10	A			10/05/2021
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				29/04/2021	29/04/2021			-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.				29/04/2021	08/05/2021			-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	AJU.				29/04/2021	08/05/2021			-1				
35500	AVILA SANMARTIN RAUL FERNANDO	1370 AUSENCIA SIN PERMISO	ARF.				30/04/2021	30/04/2021			1				

Diagnóstico Descripción

- 1889 LESIONES INESPECIFICAS NO ESPECIFICADAS
- M545 LUMBAGO NO ESPECIFICADO
- M549 DORSALGIA, NO ESPECIFICADA
- M751 SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO
- M758 OTRAS LESIONES DEL HOMBRO
- M796 DOLOR EN MIEMBRO
- S300 CONTUSION DE LA REGION LUMBOSACRA Y DE LA PELVIS
- S400 CONTUSION DEL HOMBRO Y DEL BRAZO
- T008 TRAUMATISMOS SUPERFICIALES QUE AFECTAN OTRAS COMBINACIONES DE REGIONES DE
- X499 ENVENENAMIENTO ACCIDENTAL POR, Y EXPOSICION A OTROS PRODUCTOS QUIMICOS Y

849
79 mto
10-11-12

Luego frente al procedimiento para aplicar sanciones de despido con justa causa, este despacho considera que la solicitud de terminación de la relación laboral, califica como justa causa de terminación de vínculo laboral a que hace referencia el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Toda vez que se agotó el debido proceso incorporado en la política de conflicto de interés y el reglamento interno de trabajo de la compañía.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la petición realizada por el señor por IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ, en calidad de representante legal, laboral y civil de la razón social Agrícola el Retiro SAS., en reorganización con domicilio principal en la calle 26 sur # 48- 12 Envigado - Antioquia, identificada con NIT 800059030-8, en contra de RAUL FERNANDO AVILA SANMRTIN, identificado con cedula de ciudadanía N° 14565686, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

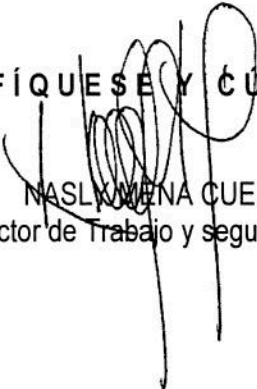
ARTÍCULO SEGUNDO NOTIFICAR a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

18 NOV. 2021

Dada en Apartadó Antioquia a los,

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


NASLY WENA CUESTA
Inspector de Trabajo y seguridad social.