



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Apartadó, 30/05/2022

No. Radicado: 08SE2022700504500001240

Fecha: 2022-06-22 12:25:28 pm

Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADÓ

Depen: DESPACHO OFICINA ESPECIAL

Destinatario JOSE MARCIAL CAVADIA MADRID

Anexos: 0

Folios: 5



08SE2022700504500001240

Señor (a)
JOSE MARCIAL CAVADIA MADRID
Carrera 17 Nro 28 Barrio San Joaquin Nueva Colonia
Turbo - Antioquia



ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO EN PAGINA ELECTRONICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO

Respetado Señor,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor **JOSE MARCIAL CAVADIA MADRID**, identificado con cédula 1.542.141, de la decisión de la Resolución 0469 del 18 de noviembre de 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 sur Nro 48- 12 Envigado- Antioquia, identificada con Nit 800059030- 8, en contra de **JOSE MARCIAL CAVADIA MADRID**, identificado con cédula 1.542.141, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

ARTICULO 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 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 5 folios.

Atentamente,

{*FIRMA*}
Luz Angela Salazar Usme
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajocol

@MinTrabajoCol

@MintrabajoCol

Dirección: Carrera 101 No.96-48
Barrio el amparo, Apartadó-
Antioquia. Pisos 2
Teléfonos PBX: 8280986

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

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
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

 @mintrabajocol

 @MinTrabajoCol

 @MintrabajoCol



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. (00469)
(18 NOV. 2021)

"Pcr 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 empresa CFS LOGISTICS LLC, con domicilio principal en la calle 26 sur # 48- 12 Envigado - Antioquia, identificada con NIT 860008820- 1, en contra de JOSE MARCIAL CAVADIA MADRID, identificado con cedula de ciudadanía N° 1542141.

I. HECHOS

"(...) El señor JOSE MARCIAL CAVADIA MADRID fue vinculado bajo contrato de trabajo con la sociedad CFS Logistics LLC el día 24 de abril de 2006, para desempeñarse como oficios varios en los embarcaderos de Banacol en Nueva Colonia, encontrándose en la actualidad activo

Manifiesta el peticionario que los hechos que son causa para la terminación del vínculo laboral son dos:

El primero, que el trabajador sin mediar ningún tipo de excusa ni justificación, no se presenta a prestar el servicio contratado desde el 21 de enero de 2019, fecha desde la cual presenta ausencias injustificadas hasta el día de hoy de presentación de esta 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 .

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, no 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.

Dadas las ausencias a prestar el servicio contratado, la empresa lo cito por escrito a descargos los cuales se realizaron el día 22 de febrero de 2021, sin que se presentara con los soportes para justificar su ausencia.

El segundo criterio por el cual la empresa decide finalizar el vínculo laboral con justa causa obedece a que la empresa cuenta con una política de conflicto de interés que hace parte el contrato de trabajo. En esta política se prevé que está prohibido a los empleados retirar los saldos de las cuentas de ahorro individual o la indemnización sustitutiva de la AFP, estando vigente el vínculo laboral. Esto para desestimular una mala práctica que se presenta en el sector bananero de que el personal obrero retira los dineros de los fondos de pensiones para usarlos presuntamente en adquirir algún bien que le genere rentas.

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 sí 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.

En sus descargos el trabajador señala que efectivamente retiro de su cuenta de ahorros individuales de la AFP Colfondos, la suma de \$52.000.000 hacia uno o dos meses antes de los descargos. Y lo hizo porque nadie le resolvía una situación de incapacidades y así se los recomendaron algunos conocidos.

Como resultado de los procesos disciplinarios mediante carta de 3 de marzo de 2021, la empresa le informo al trabajador de la decisión de la empresa de dar por terminado el vínculo laboral previo el trámite de autorización ante el Ministerio del Trabajo.

El trabajador se encuentra afiliado a la ARL Sura, Nueva EPS y en pensiones a la AFP Colfondos.

Que el trabajador no presenta a la empresa incapacidades médicas, limitaciones o recomendaciones, pero atendiendo a que el trabajador señala en sus descargos que está enfermo y atendiendo que en su hoja de vía se aprecia una calificación con pérdida de capacidad laboral del 14,1% de origen laboral, con diagnóstico de amputación de falange distal tercero y cuarto dedo mano izquierda.

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 CFS Logistics LLC, se de por terminado unilateralmente y con justa causas el contrato de trabajo vigente con el señor José Marcial Cavadia Madrid, identificado con cedula de ciudadanía 1.542.141, toda vez que el trabajador incurio en faltas graves de terminación establecidas en la ley, el reglamento interno de trabajo, políticas corporativas, incluso calificadas previamente como faltas 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 tramite las siguientes:

1. Copia de la cedula de ciudadanía del señor José Marcial Cavadia Madrid.
2. Copia de certificado de existencia y representación legal de CFS LOGISTICS LLC
3. Copia del contrato de trabajo del señor José Marcial Cavadia Madrid..
4. Copia del reglamento interno de trabajo de la empresa CFS LOGISTICS LLC
5. Acta de descargos de fecha 7 de enero de 2021
6. Acta de descargos de fecha 22 de febrero de 2021
7. Guía de mensajería N°10749 de fecha 3 de marzo de 2021
8. Carta del 3 de marzo de 2021 informando al accionante la decisión de terminar el vínculo laboral previa autorización del Ministerio del Trabajo.
9. Informe de ausencias detalladas 2017 a 2021.
10. Suscripción otro si de las políticas corporativas firmadas por el trabajador

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

11. Política de conflicto de intereses firmada también por el trabajador.
12. Política de cumplimiento de la legislación
13. Calificación de pérdida de capacidad laboral del trabajador

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

"(...) Para esta decisión, la Empresa se apoya en: el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el Artículo 7 numerales 4, 5,6 del literal a) del D.L.2351/65; La empresa también se apoya en el artículo 55 del CST que hace relación a la ejecución de buena fe del contrato de trabajo, en concordancia con el artículo 58 numeral 1,4 y 5, y artículo 60 numeral 4; el artículo 110 literal A numeral 14 del reglamento interno de trabajo de la empresa.

*Artículo 55 del CST, artículo 2 literales a) y d) de la ley 797/2003 artículo 3 # 1 L797/2003, artículo 4 ley 797/2003. Así como en la política corporativa de conflicto de intereses y de cumplimiento de la legislación, que traen como **justas causas de terminación debidamente calificada como grave las conductas por usted desplegada, al actuar contrario a las instrucciones entregadas y 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 corporativas 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 de la empresa 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 la empresa que el trabajador no se presente a trabajar para cumplir con su contrato de trabajo por más de dos (2) años, no soporte su ausencia ni acuda a cumplir con las citaciones a trabajar.

Más grave aún el retiro de los saldos de la cuenta de ahorro individual o de la indemnización sustitutiva, del fondo de pensiones, estando vigente el vínculo laboral constituye justa causa de terminación calificada como grave en la política de la compañía sobre conflicto de interés, suscrita por el trabajador y que hace parte de su contrato de trabajo. En esta se encuentre establecida la prohibición de retirar los saldos de su cuenta de ahorro individual de la administradora del fondo de pensiones (AFP) donde el empleado se encuentra afiliado al régimen de ahorro con solidaridad (RAIS) y/o cuando reclame la indemnización sustitutiva a la administradora de fondo de pensiones (AFP) que administra el régimen de prima media con prestación definida (RPMPD), estando vigente el vínculo laboral. (...)"

Previo a resolver el fondo del asunto, 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 4, 5,6 del literal a) , que alega la Compañía Frutera de Sevilla LLC, se detalla mediante informe de ausencias detalladas que el trabajador no se presenta a laborar desde el 21 de enero de 2019.

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

	POLÍTICA CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	Página 6 de 6
		Fecha de actualización	Agosto 1 de 2018
		Versión	1

convivencia entre los empleados de las compañías del Grupo Banacol, se establecen las siguientes obligaciones:

- El empleado informará al jefe inmediato y a Gestión Humana mediante el diligenciamiento del formato de manifestación sobre conflictos de interés, la situación o relación afectiva que podría afectar la objetividad en el manejo de la información y en el desempeño de sus responsabilidades.
- Gestión Humana reportará la situación al Comité de Evaluación de Conflicto e Independencia, el cual analizará los riesgos y el impacto en las actividades de la Compañía y se definirán las decisiones correspondientes.
- El Comité reportará a Gestión Humana las decisiones tomadas frente al manejo de la situación para que sean comunicadas al empleado.

4.5. Anexo: Formato Manifestación sobre Conflictos de Interés

Formato de manifestación sobre:

Jose - 1542141
23 08 2019

4.6. Consecuencias:

El incumplimiento a cualquiera de los lineamientos anteriores será considerado como una falta grave para terminar el contrato laboral con justa causa, así como asumir las consecuencias legales por los daños y perjuicios causados a la Organización por su actuar.

Esta política entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación y reemplaza cualquier lineamiento anterior.

Cargo	Alberó Gerencia Administrativa	Aprobó Presidencia
-------	-----------------------------------	-----------------------

Que mediante contrato de trabajo se 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.

cc: 1542142

300 01 04 005

OTROSI
CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE JOSE MARCIAL CAVADIA MADRID Y
COMPAÑIA FRUTERA DE SEVILLA LLC.

Entre los suscritos a saber: Jorge Alberó Cavadía Espaz, mayor de edad, vecino de Medellín, identificado como aparece al pie de su firma, obrando en nombre y representación, en calidad de Vicepresidente Financiero de C.I. Banacol S.A., en su condición de EMPLEADOR y _____ Espaz, mayor de edad, vecino de _____, identificado como aparece al pie de su firma, obrando en su propio nombre y representación, en calidad de TRABAJADOR; se ha celebrado el siguiente otroel al contrato de trabajo suscrito entre las partes, de acuerdo al siguiente detalle:

ACUERDAN:

PRIMERO: El presente otroel 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:

Se consideran como faltas graves la violación a las siguientes prohibiciones:

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 diferentes 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 matricas, obtener 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.

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, aportar, 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 la conforman, salvo en los casos de requerimiento judicial y/o administrativo, previo visto bueno del área jurídica y con la autorización de la Vicepresidencia Respective.

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 alicoramiento o bajo la influencia de alcohol y/o sustancias psicotrópicas 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.

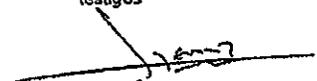
e) Política Cumplimiento de la Legislación

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, proceso 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 _____ () días del mes de _____ de dos mil nueve (2009), por las partes intervinientes, en dos ejemplares del mismo tenor y valor, ante dos (02) testigos



Nombre:
C.C. No.
Representante Empleador

JOSE

Nombre:
C.C.No. 15 42141
Empleado

Nombre: _____
C.C. No. _____
Testigo

Nombre: _____
C.C.No. _____
Testigo

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

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

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 garantizo 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.

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

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 y de conformidad con lo reglado en la política de conflicto de interés para la cual el señor JOSE MARCIAL CAVADIA MADRID, es beneficiario con la aceptación de la renovación del otro si al contrato de trabajo suscrito en la Compañía Frutera de Sevilla LLC, al acordar en el mismo acogerse a las conductas que constituyen faltas graves por violación a las misma, de igual forma el reglamento interno de trabajo y la compañía hace referencia a la violación de los artículos 58 numerales 1,4 y 5, y artículo 60 numeral 4; el artículo 110 literal A numeral 14, en concordancia a lo estipulado en el artículo 62 numerales 4, 5,6 del literal a). del Código Sustantivo del Trabajo.

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 procedimiento incorporado en la política de conflicto de interés y el reglamento interno de trabajo de la compañía.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

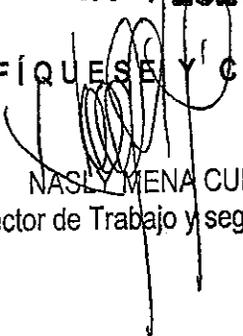
ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la petición realizada por el señor por IVAN DARIO CANTILLO JIMENEZ, en calidad de representante legal, laboral y civil de la empresa CFS LOGISTICS LLC, con domicilio principal en la calle 26 sur # 48- 12 Envigado - Antioquia, identificada con NIT 860008820- 1, en contra de JOSE MARCIAL CAVADIA MADRID, identificado con cedula de ciudadanía N° 1542141, 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.

Dada en Apartadó Antioquia a los, 18 NOV. 2021

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


NASLY MENA CUESTA
Inspector de Trabajo y seguridad social.