

Apartadó, 11/04/2018

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor  
LUIS ALTAMIRANDA RAMOS

**ASUNTO: EXPEDIENTE: 557 DEL 2017**  
**QUERELLADO: AGRICOLA EL RETIRO S.A**  
**QUERELLANTE: LUIS ALTAMIRANDA RAMOS**

**NOTIFICACION A TREVES DE PAGINA WEB**

En Apartadó, a los once (11) días del mes de abril el año dos mil dieciocho (2018), siendo las dos y cuarenta y siete (02:47) p.m., Oficina Especial de Urabá en cumplimiento con lo ordenado por la Ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar de manera personal, ni por aviso al señor LUIS ALTAMIRANDA RAMOS, el contenido la resolución No. 00037 del 15/03/2018 por medio de la se resuelve una petición. Proferido por la COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – CONCILIACIÓN Se procede a realizar publicación a través de página web del Ministerio del Trabajo.

La presente notificación permanecerá publicada a partir del once (11) del mes de abril del año dos mil dieciocho (2018), y por el término de cinco (5) días hábiles, hasta el día dieciocho (18) del mes de abril el año dos mil dieciocho (2018), siguientes el retiro el aviso en el lugar de destino.

  
**GISÉLA YULIETH ECHEVERRÍA QUINTO**  
Auxiliar Administrativa – Oficina Especial de Urabá.

Carrera 101 N° 96-48 Segundo piso Barrios el Amparo  
Apartadó - Antioquia  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



## NOTIFICACION POR EDICTO

La Auxiliar Administrativa de la Oficina Especial de Urabá con sede en Apartadó, Antioquia.

### HACE SABER

Que mediante Resolución No. 00037 del 15/03/2018, proferida por la COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – CONCILIACIÓN. Se notifica por edicto, al señor LUIS ALTAMIRANDA RAMOS.

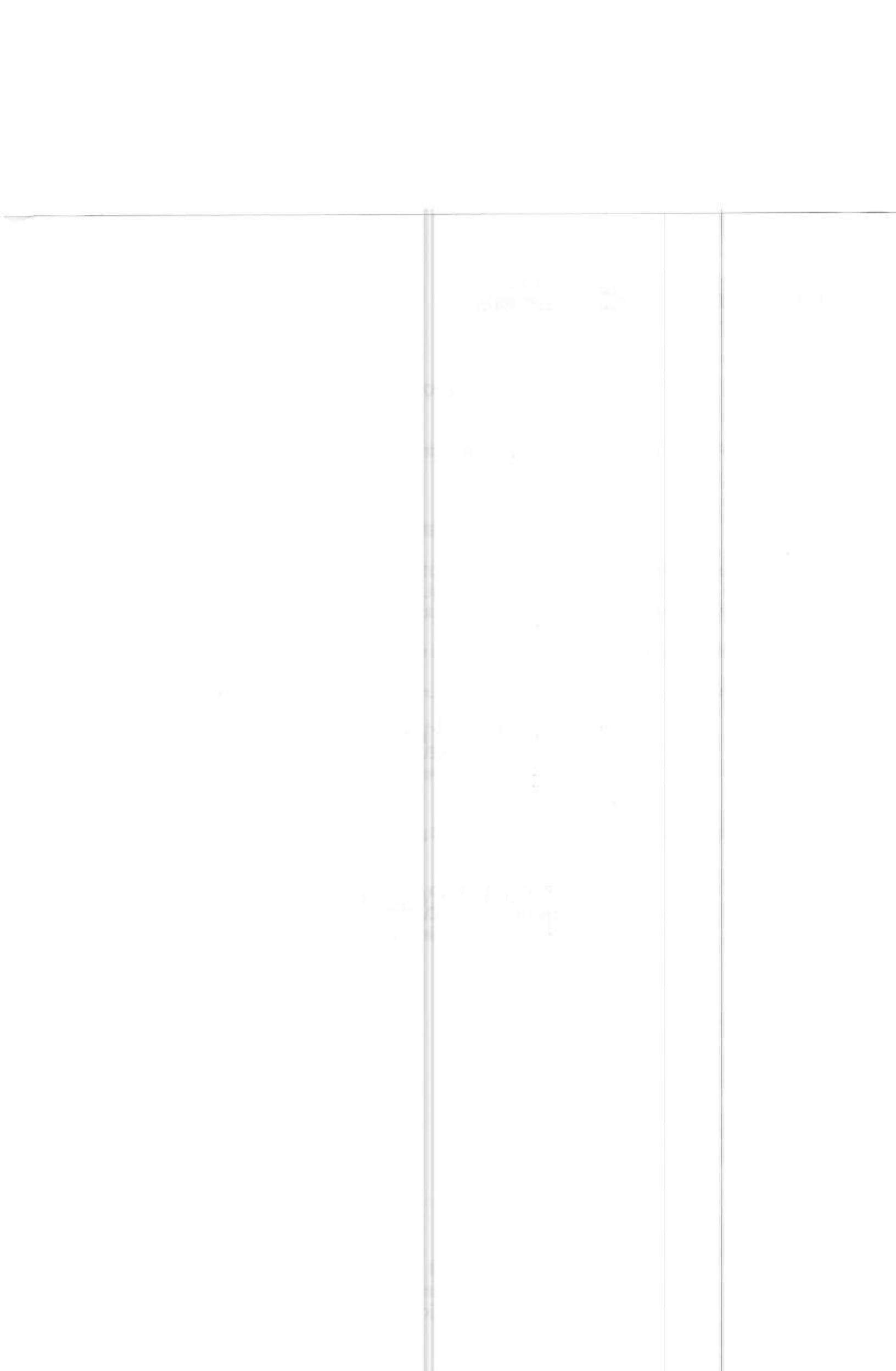
"En mérito de lo anterior expuesto, este despacho: Se resuelve una petición.

Fecha de fijación del edicto: 11/04/2018 Hora 02:47 p.m.

  
**GISELA YULIETH ECHEVERRIA QUINTO**  
Auxiliar Administrativa

Fecha de desfijación del edicto: 18/04/2018 Hora 4:30 p.m.

  
**GISELA YULIETH ECHEVERRIA QUINTO**  
Auxiliar Administrativa





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 000037 DE 2018**

( 15 MAR 2018 )

**“POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA PETICION”**

**El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito a la Oficina Especial de Urabá, en ejercicio de sus facultades legales y especial las conferidas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 artículo 2 literal a) numeral 24, y artículo 7 numeral 31 y**

**I. OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO**

Procede este despacho a proferir el acto administrativo definitivo, dentro de la presente actuación administrativa promovida por la empresa **AGRICOLA EL RETIRO S.A.**, identificada con el NIT 800059030 – 8 representada legalmente por **JORGE IVAN ECHEVERRY POSADA**, con base en los parámetros establecidos en el artículo 26 de la ley 361 del 7 febrero de 1997.

**II. IDENTIDAD DEL INTERESADO**

Se decide en el presente proveído la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral del trabajador **LUIS MANUEL ALTAMIRANDA RAMOS** identificado con cedula de ciudadanía N° 10.938.594, y dirección de notificación en la calle 94 manzana 5, casa N° 10 – 54 barrio el trapiche corregimiento de rio grande del municipio de Turbo, teléfono 3106168218, solicitada por la empresa agrícola el retiro S.A.

Las actuaciones desarrolladas fueron surtidas con base en los hechos que se proceden a describir.

**III. RESUMEN DE LOS HECHOS**

A través de oficio radicado 557 del 22 de junio del año 2017, la empresa agrícola el retiro S.A., presentó solicitud de autorización de terminación de contrato laboral en contra del señor Luis Manuel Altamiranda Ramos, quien se encuentra en estado de discapacidad manifestando lo siguiente:

*“(…) El señor LUIS MANUEL ALTAMIRANDA RAMOS se encuentra vinculado con la empresa, desde el 9 de septiembre del año 2002, mediante contrato de trabajo a término indefinido que actualmente se encuentra vigente, durante el desarrollo de su contrato laboral con la empresa el señor LUIS MANUEL ALTAMIRANDA RAMOS el 4 de febrero de 2015 sufrió accidente de trabajo, provocándole trauma en hombro derecho, definido como manguito rotador por lo cual fue calificado por la ARL positiva otorgándole una pérdida de capacidad laboral del 0%. Como consecuencia a la calificación otorgada por la ARL posita el señor Luis Manuel Altamiranda, interpone ante la Junta Regional de Invalidez recurso de reposición y apelación otorgándole una pérdida de capacidad laboral del 22.58% de origen común y estructurada el 14 de julio del año 2015. Como consecuencia*

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”**

*de pérdida de capacidad laboral del 22.58% la Junta Nacional de Invalidez lo recalifica y le otorga una pérdida de capacidad laboral del 16.08%. (...)*

*“(...) Que el día 24 de abril de 2017 el señor Luis Manuel Altamiranda, inicio un conflicto con uno de sus jefes inmediatos, Edwin Paz, recibidor de frutas haciendo caso omiso a sus instrucciones ,icitándolo a pelear mediante palabras y al recibir el reclamo del mismo, procedió a mojarlo en varias ocasiones utilizando los elementos de la empresa como es la manguera para el lavado de fruta, haciendo caso omiso a su solicitud de que no lo mojara, teniendo como reacción a las reclamaciones, que procedió a decirle palabras soeces presentándose un enfrentamiento de puños, entre el señor Luis Manuel Alalmiranda y Edwin Paz, propinándole varios puños en la cara, con el cual le rompió la nariz a la altura del tabique y seguidamente amenazándolo de muerte y precedió a buscar una pala para hacerle daño con otra herramienta de trabajo, con la cual lo agredió nuevamente luego de los puñetazos, en hechos ocurridos en las instalaciones de la finca villa Alicia, frente a varios operarios y administrativos de la finca, generando los medios establecidos para la solución del conflicto, tanto con la administración, el comité de convivencia laboral resolviendo sus conflictos por vías de hecho contrarias a los principios, valores y reglamentos de la empresa.(...)”*

*“(...) El trabajador se le adelantaron los descargos el día 4 de mayo de 2017, donde no justifico el irse a los puños con uno de sus jefes, ni usar las herramientas de trabajo como un medio de agresión, ni el motivo por los cuales no utilizo los medios regulares para la solución de conflicto, confesando casi todos los hechos.(...)”*

*“(...) Se tomaron declaraciones de personal de la finca que presenció los hechos para esclarecer la situación, encontrando. Como resultado del proceso disciplinario adelantado contra los intervinientes en que cada uno señala al otro como responsable y se agreden mutuamente, la empresa ha tomado medidas disciplinarias en contra de los implicados y en particular frente al señor Luis Manuel Altamiranda, ha decidido dar por terminado el vínculo contractual unilateralmente y con justa causa por parte del empleador por el motivo de agredir física y verbalmente a uno de sus jefes representantes del empleador utilizando para ello las herramientas de trabajo y sin acudir a los medios organizados para la empresa para la solución de conflictos recurriendo a las vías de hecho.(...)”*

Mediante radicado número 557 del 22 de junio del año 2017, se comisiono al suscrito Inspector de Trabajo y seguridad social del Ministerio de Trabajo Oficina Especial de Urabá, para resolver trámite administrativo. Una vez recibida por parte del funcionario el expediente y realizado un análisis exhaustivo y minucioso a la documentación arrojada para el trámite solicitado, se citó para el día veintisiete (27) de septiembre del año 2017 diligencia administrativa al señor Luis Manuel Altamiranda Ramos.

Siendo las 8:00 a.m. del día 27 de septiembre del año 2017, se presenta ante el suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, el señor señor Luis Manuel Altamiranda Ramos con el fin de llevar a cabo diligencia administrativa, se le pone en conocimiento la solicitud de terminación de vínculo laboral realizada por la empresa; y manifestó lo siguiente:

*“(...) Me opongo al trámite y no estoy de acuerdo con el mismo porque las razones de mi despido no son justas, toda vez que respondí ante la agresión de su compañero y lo hizo en defensa propia,*

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”**

*además aduce que tiene tratamientos médicos pendientes por accidente en visión según accidente del 20 de septiembre de 2012. (...)*

**IV. PRUEBAS**

Obran como pruebas dentro del presente trámite las siguientes.

1. Copia de citación a diligencia de descargo al señor Luis Manuel Altamiranda Ramos.
2. Copia de acta de descargos realizada al señor Luis Manuel Altamiranda Ramos.
3. Copia de acta de descargos realizada al señor Edwin Paz.
4. Copia del informe de investigación disciplinaria, efectuado por el señor Jorge Eliecer en calidad de operario y miembro del comité de convivencia laboral
5. Copia del informe de investigación disciplinaria, efectuado por el señor Luis Carlos Martínez Santana en calidad de supervisor de cultivo y cosecha.
6. Copia de notificación de decisión de terminación del contrato, sujeta al trámite de autorización judicial por fuero de protección laboral.
7. Copia de la política de conflicto de interés de la empresa agrícola el retiro S.A.
8. Calificación de la pérdida de capacidad laboral ocupacional, efectuada por la Compañía de seguros Positiva.
9. Copia de recurso de reposición y apelación, interpuesto ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia.
10. Comunicado del dictamen del señor Luis Manuel Altamiranda Ramos, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia.
11. Copia del reglamento interno de trabajo de la empresa agrícola el retiro .S.A.
12. Copia del contrato de trabajo suscrito entre la empresa agrícola el retiro y el señor Luis Manuel Altamiranda Ramos.
13. Copia de la cedula de ciudadanía del señor Luis Manuel Altamiranda Ramos.

**V. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS EN QUE SE BASA LA DECISIÓN**

Obra como prueba en folio del 9 al 11 del expediente oficio de citación a descargos al señor Luis Manuel Altamiranda Ramos, al igual que acta de descargos; así mismo en folios del 18 al 23 del expediente se realiza aporte de la política corporativa de conflicto de intereses de la empresa agrícola el retiro S.A., luego obra como prueba en folio del 35 al 47 del expediente aporte del reglamento interno de la empresa agrícola el retiro S.A.

**VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

La Ley 1610 de 2013, establece en su artículo 1, que los inspectores del trabajo y seguridad social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.



**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”**

La estabilidad laboral reforzada: Protección que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

El artículo 62, numerales 2 y 6 del C.S.T., que dispone: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente, el contrato de trabajo sin previo aviso.

*“(...) 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. (...)”*

*“(...) 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.(...)”*

La Corte Constitucional, ha sido contundente al señalar que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el trabajador debe ser escuchado, y garantizándosele el derecho de contradicción y defensa de manera amplia y oportuna; a manera de ejemplo a continuación se citan algunos de los apartes de la **Sentencia C-593/14**:

**“3.6.2 Análisis de la constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.**

El artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto a trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. De lo contrario, no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretendiendo este trámite.

*3.6.2.11 Esta disposición se encuentra contenida en el título IV Capítulo I que regula la existencia del Reglamento Interno de Trabajo como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que debe sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio. Se encuentran obligadas a adoptarlos aquellas empresas con más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales (artículos 104 y 105 del CST).*

*Dicho reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los patronos del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador (Artículo 106 CST).*

Para la imposición de tales sanciones, el artículo 115 establece que el patrono deber dar la oportunidad al trabajador de ser escuchado como a dos representantes del sindicato. El ciudadano demandante considera que este procedimiento no garantiza las prerrogativas contenidas en el artículo 29 de la Constitución.

**3.6.2.2** *Observa la Sala que la norma ofrece dos posibles interpretaciones, una contraria al derecho al debido proceso consagrado en nuestra Constitución, y otra acorde con lo consagrado en el ordenamiento Superior.*



**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”**

*En cuanto a la primera interpretación, podría pensarse que el artículo 115 consagra una simple formalidad de dar la posibilidad al subordinado de ser escuchado en forma previa a la imposición de la sanción establecida en el Reglamento de Trabajo. Esta interpretación de la norma, es contraria al derecho al debido proceso y a lo establecido por la jurisprudencia constitucional en lo relacionado con la necesidad de garantizar las prerrogativas inherentes al artículo 29 de la Constitución, en el ámbito de las relaciones laborales particulares.*

*Por el contrario, la norma puede ser interpretada de una forma acorde con el texto constitucional, en el sentido que cuando el legislador se refiere a que el trabajador debe ser oído previamente a la imposición de la sanción, debe entenderse que ello implica que deben respetarse las garantías propias del debido proceso.*

*Sobre el particular recuerda la Sala que el referido derecho constitucional se aplica no sólo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas. Ello, además, resulta de trascendental importancia cuando se trata de relaciones laborales en donde existe un alto grado de subordinación y el trabajador se constituye como la parte débil de dicha relación jurídica.*

*Por lo anterior, se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.*

*En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.*

*Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.*

*En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo*

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”**

*Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.*

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece:

*“(...) En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (...)”*

*“(...) No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (...)”*

*“(...) Del tenor literal de la norma transcrita y de lo manifestado por la Jurisprudencia Constitucional, se desprende claramente que para terminar el contrato de trabajo de un trabajador con una incapacidad de origen común superior a 180 días, el empleador deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo correspondiente, el permiso para que autorice el despido con los soportes documentales que justifiquen el mismo, de forma tal que se tenga la certeza que el despido no obedece a su discapacidad; y sólo en caso de incumplimiento del requisito señalado, el despido será ineficaz, no produce ningún efecto, y por tanto, deberá entenderse que el despido nunca se produjo, la relación laboral siempre continuó vigente, así como las obligaciones salariales, prestacionales y frente al Sistema de Seguridad Social se mantienen.(...)”*

*“(...) Pero además de la ineficacia del despido, el legislador claramente señaló la obligación a cargo del empleador de asumir el pago de la indemnización de perjuicios equivalente a 180 días de salario, y la indemnización por despido sin justa causa, consagrada en la legislación laboral.(...)”*

Así las cosas y de conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que 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 es justa causa para dar por terminado un contrato laboral, y que este despacho fue notificado del proceso de la diligencia de descargos, efectuada al señor Luis Manuel

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN"**

Altamiranda, al igual que el aporte del reglamento de trabajo, de la política de conflicto de intereses, cartilla de valores corporativos de la empresa y recepción de testimonios.

Este despacho

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** la terminación del contrato de trabajo del señor Luis Manuel Altamiranda Ramos identificado con cedula de ciudadanía N° 10.938.594, y dirección de notificación en la calle 94 manzana 5, casa N° 10 – 54 barrio el trapiche corregimiento de rio grande del municipio de Turbo por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**ARTÍCULO SEGUNDO : ADVERTIR**, que contra el presente acto administrativo, procede el recurso de Reposición ante este despacho, y en subsidio el de Apelación, ante Director Territorial, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o por aviso de conformidad con la Ley 1437 de 2011.

**ARTÍCULO TERCERO:** Notificar la presente resolución a los jurídicamente interesados, según lo establecido en el Art. 67 de la Ley 1437 de 2011.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Apartadó, Antioquia a los



**NASLY MENA CUESTA**

**INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Elaboró/ proyecto/ Nasly M.  
Ruta electrónica: C:\user\Documents\resoluciones

