Florida, 16 de noviembre de 2023

Señor

**JHON FREDY LOPEZ**

C.C. # 94302117

Presente

 Referencia: Terminación de contrato de trabajo con justa causa

Todo trabajador tiene el deber de cumplir estrictamente con la normativa laboral y con las políticas y reglamentos internos de la compañía. Una de estas obligaciones es el deber fundamental de lealtad y veracidad en todos los actos que directa o indirectamente guarden relación con el desarrollo del trabajo.

La compañía Ingenio María Luisa S.A., su empleador, el pasado mes de agosto de 2023, solicitó a los fondos privados de cesantías información desde el año 2019 al 2023 para la revisión a las solicitudes de entrega de las cesantías depositadas conforme el art. 99 de la Ley 50 de 1990 en los diferentes Fondos a favor de sus trabajadores. En su caso concreto, estaban depositadas en el Fondo de Cesantías Porvenir.

El FONDO DE CESANTIAS PORVENIR informó a la compañía el día 20 de octubre de 2023, que usted, había retirado sus cesantías el día 25 de mayo de 2021, por valor de $1´690.000, supuestamente para mejora de vivienda.

A la revisión de su hoja de vida y demás documentos propios de su relación no encontramos NINGUNA AUTORIZACIÓN del Ingenio para el retiro de estas cesantías. Así se logró establecer que los documentos presentados por usted a su fondo de cesantías eran falsos, y había adulterado la solicitud con firma de un funcionario inexistente en la empresa; por tanto, utilizó el buen nombre de su empleador utilizando igualmente papelería adulterada.

Como usted conocía claramente la solicitud de retiro de cesantías, requiere de una autorización previa emitida por su Empleador quien tiene el control de los retiros y el deber legal de verificar que la inversión que se propone realizar se ajusta a la Ley.

Por esta razón, una vez se conocieron los hechos, se tomó la determinación de iniciar un proceso para lo cual se le citó a descargos el 23 de octubre del 2023, se entregaron todas las pruebas correspondientes y se le informó que podía solicitar las pruebas que lo eximieran de culpa o que justificaran su conducta y que también en la diligencia podía solicitar pruebas para estos mismos fines. El 9 de noviembre del 2023 con ampliación el día 16 de noviembre se realizó la diligencia de descargos y usted aceptó haber realizado el retiro de cesantías; no logró demostrar el trámite que adelantó ante la empresa y la autorización de esta para el retiro; reconoció que los datos personales y la firma al momento del retiro son suyas.

Cumplido con el debido proceso, oídas sus explicaciones, y existiendo plena prueba de las faltas cometidas por usted al obtener la entrega de sus cesantías por parte del FONDO DE CESANTIAS PORVENIR con documentación falsa se llegó a la conclusión inexorable que usted ha violado en forma grave los deberes y obligaciones que le incumben como trabajador del Ingenio Maria Luisa S.A., previstas en su contrato de trabajo en la cláusula quinta, en el Reglamento Interno de Trabajo en sus artículos. -57 numeral 1, 60 numeral 20, 64, numerales, 16 y 31ª y 63 numeral 5, por tanto, ha incurrido en faltas graves.

Como pruebas de la falta, además de la diligencia de descargos, se tienen las siguientes, que fueron correctamente trasladadas:

* Carta presentada ante EL FONDO DE CESANTIAS PORVENIR como autorización para el retiro de cesantías
* Comunicación del FONDO DE CESANTIAS PORVENIR de fecha 20 de octubre, donde envía el reporte de retiros de cesantías al Ingenio

Resaltamos que el proceso disciplinario adelantado cumplió estrictamente con los términos señalados en el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de la cual es beneficiario; sobre todo, hacemos énfasis en que la falta fue conocida por la compañía el 20 de octubre del 2023, y desde esta fecha se contabilizan los términos para las etapas del proceso.

En todo caso le recordamos que la finalización del contrato de trabajo con justa causa no es una sanción disciplinaria como lo dispone la sentencia SL 2351 del 8 de julio de 2020, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Sentencia SU 449 de 2020 de la Corte Constitucional, y en ese sentido, aunque en este caso se aplicó todo el proceso disciplinario respectivo de manera estricta, estas corporaciones han establecido que para efectos de una terminación con justa causa basta con escuchar al trabajador y darle la oportunidad de defenderse.

Así, es claro que su conducta evidentemente denota falta de honestidad, principio que va en contra de nuestra organización. Sin lugar a duda, la falsificación de documentos es una infracción seria a nuestras políticas y valores organizacionales. Con todo, usted ha afectado gravemente nuestra confianza en su integridad y ética profesional.

Así, por todos estos hechos y situaciones, que fueron investigados a profundidad y con el mayor juicio por parte de la empresa, la llevan a tomar la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa comprobada a partir del día 16 de noviembre de 2023, con base en lo contemplado en el artículo 62 numeral 6 del Código Sustantivo de Trabajo.

Sin otro particular, se le indica que la compañía procederá en un término razonable a consignar sus acreencias laborales en la cuenta de nómina en la que se realizó el pago de su último salario. De igual manera, en su momento se le entregará: a) Certificación de aportes a seguridad social y parafiscales de los últimos 3 meses y b) Carta de autorización para examen médico de retiro.

Cabe aclarar que esta empresa ha pagado durante toda la vigencia de la relación laboral los aportes legales al Sistema de Seguridad Social en Salud, en Pensiones y en Riesgos Laborales, así como los correspondientes aportes legales al Sistema de Aportes Parafiscales y de Compensación Familiar

Se le informa que frente a esta decisión puede, si lo desea, presentar el recurso de reposición como principal ante el funcionario que tomó la decisión y como subsidiario el de apelación ante el superior del funcionario que la impuso o el de apelación como principal ante el funcionario de quien la impuso, recursos con el fin de que se aclare, modifique o revoque la decisión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, por escrito debidamente sustentados y entregarse en la Oficina de Gestión Humana. Los recursos deben resolverse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la entrega del mismo si es el de reposición o dentro de los 15 días hábiles siguientes a la entrega de los documentos al Superior que deba conocer del recurso.

Atentamente,

****

**DIANA LUCIA DELBASTO VELEZ**

**Jefe Gestión Humana**

c.c. hoja de vida