

Bogotá D.C., enero 27 de 2025

Señor
Jorge Antonio Villamizar Torrado
Coordinador de Mediciones
Ciudad

Asunto: Terminación unilateral de Contrato de Trabajo, con causa justificada

Apreciado colaborador,

Me permito comunicarle que la empresa CALIDAD DE ENERGIA SAS, ha resuelto dar por terminado unilateralmente y por causa justa, el contrato de trabajo celebrado con usted el 8 de febrero de 2021.

Esta finalización es efectiva a partir de hoy 27 de enero de 2025.

Para esta decisión, la empresa se apoya en la causal 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo:

“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.”

Esta causal tiene fundamento en los siguientes hechos:

El día 21 de enero del año en curso, el Coordinador de Laboratorio le indicó que debía entregar y recoger unas muestras en las instalaciones del cliente INVERDRON, ubicadas en el barrio San Fernando, por lo que usted se desplazó al cliente, utilizando el vehículo de propiedad de la empresa con placas WNMI47 en compañía del colaborador Carlos Rivera.

De acuerdo con informe de la aplicación de GPS, se evidencia:

- Salida de Calidad de Energía hacia el cliente: 11:20
- Llegada al cliente INVERDRON: 12:23
- Salida de INVERDRON: 13:25

- Entre las 13:51 y las 15:45, el vehículo estuvo parqueado en la dirección Calle 24a con carrera 84 (Barrio Santa Cecilia)
- Llegada a Calidad de Energía: 15:57; es decir, a esa hora usted se presentó a la empresa para entregar las muestras recogidas en el cliente y dejar el vehículo en el parqueadero de las instalaciones.

Lo anterior dio origen a diligencia de descargos de fecha 23 de enero de 2025, en la que usted reconoce lo revisado en el informe del GPS e indica que durante el tiempo que el vehículo estuvo parqueado en Santa Cecilia, el señor Carlos Rivera, estuvo atendiendo un tema personal dentro del vehículo de la empresa, y usted lo acompañó, sin comunicar o gestionar ningún tipo de permiso.

No encontramos ninguna justificación, para ausentarse de su trabajo, durante dos (2) horas el día 21 de enero de 2025, no entregar a tiempo las muestras a ensayar, que son de propiedad del cliente y no dejar oportunamente el vehículo WNM147 en las instalaciones de Calidad de Energía; con esta acción, no sólo generó retrasos en el proceso de ensayos, sino que puso en riesgo activos del cliente y de la empresa; adicionalmente y como usted sabe, de acuerdo con el Instructivo GEN-IN-003 V13 MANEJO DE ITEMS DE ENSAYO O CALIBRACIÓN, cuando se transportan los elementos del Laboratorio al cliente o viceversa, debemos garantizar que éstos no van a sufrir ningún daño, alteración, modificación o contaminación cruzada.

Los **numerales 1 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo**, replicados en los mismos numerales del artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo, mencionan algunas de las Obligaciones Especiales del Trabajador que, según lo mencionado anteriormente, consideramos usted no ha acatado:

“1. 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.”

“5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.”

Los **numerales 4 y 8 del artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo**, replicados en los numerales 5 y 9 del artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo refieren algunas de las prohibiciones del trabajador, que tampoco acató:

“4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo”

“8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.”

Adicionalmente, los **numerales 10, 19, 27 y 43 del artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo**, mencionan entre otras, las siguientes prohibiciones:

“10. Emplear el horario de trabajo para dormir, actividades de recreación o similares, a menos que se trate de los periodos de descanso.”

“19. Realizar actividades, sin autorización previa del empleador, diferentes a aquellas para lo cual fue contratado, ejemplo actividades académicas y/o diligencias personales entre otras.”

“27. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.”

“43. No dar aviso oportuno al Empleador en los casos de faltas al trabajo o no presentar oportunamente los soportes que justifiquen las ausencias o llegadas tardes al trabajo.”

Con fundamento en el **Artículo 89 del Reglamento Interno de Trabajo**, entre otras, constituyen faltas graves, las mencionadas en los **literales d), y) y z)** a saber:

“d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica justa causa para dar por terminado el contrato.”

“y) Hacer trámites personales en el tiempo definido para las labores propias del cargo.”

“z) No cumplir con los procedimientos establecidos en el área de trabajo.”

Así mismo, el **PARAGRAFO 2** de éste mismo artículo en el Reglamento de Trabajo, textualmente indica:

“PARÁGRAFO 2: La comisión de una falta grave implica la justa causa para dar por terminado el contrato.”

De otra parte, en la **cláusula SEPTIMA** del contrato suscrito con usted, se consideran causas justas para dar por terminado unilateralmente el contrato, las consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo, y entre otras las señaladas a continuación (numerales 2, 3 y 6):

“2. No cumplir con las políticas, procedimientos, instructivos, registros y demás directrices establecidas al interior de la organización.”

“3. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de EL EMPLEADOR.”

“6. La violación por parte del TRABAJADOR, aun por la primera vez, de cualquier de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.”

Por lo anteriormente expuesto, se le informa que usted ha cometido una falta, calificada como grave, que configura claramente la terminación Unilateral del contrato de trabajo por justa causa.

Ahora bien, en cumplimiento a la obligación consagrada en el párrafo primero del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, nos permitimos informarle, que durante toda la vigencia de la relación laboral la Compañía realizó los aportes de ley y cumplió las obligaciones legales correspondientes. Particularmente, en los últimos meses CALIDAD DE ENERGÍA S.A.S. aportó por usted a los siguientes subsistemas de seguridad social en sus respectivas Administradoras, a saber: en salud a través de la EPS SANITAS, en Riesgos Laborales, a SEGUROS COMERCIALES BOLIVAR y en Pensiones, a PORVENIR; por lo tanto, al momento de su desvinculación, se encontrará al día por todo concepto relacionado. En su momento, como anexos a la liquidación le remitiremos certificado de aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales de los tres (3) meses anteriores a su desvinculación.

En el mismo sentido, nos permitimos informarle que, CALIDAD DE ENERGÍA S.A.S. pagó durante toda la vigencia de la relación laboral que sostuvo con usted, los aportes legales al Sistema de Aportes Parafiscales y de Compensación Familiar, a través de la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, por lo tanto, al momento en que usted se desvincule se encontrará al día por todo concepto relacionado.

Así las cosas, su contrato de trabajo quedará sin vivencia al finalizar la jornada laboral de hoy 73 de enero de 2025; el valor de la liquidación final de sus salarios, prestaciones sociales, indemnización y demás derechos a su favor, serán consignados a su cuenta de nómina una vez finalizado el contrato, siempre y cuando previo a ello usted se encuentre a PAZ Y SALVO con el área de Talento Humano.

Igualmente, al término de su contrato y dentro de los 5 días siguientes podrá practicarse el examen médico ocupacional de retiro en la entidad CENDIATRA, según comunicado que le entregará el área de Talento Humano.

Agradecemos su colaboración y le deseamos éxitos en sus futuras labores.

Cordialmente,



ORLANDO ANTONIO PAEZ RIAÑO
Gerente General y Representante Legal

Nota = trabapda indica "No Fimo el Documento". 2025-01-27.