

Medellín, 8 de mayo de 2024

Señor,
JOHAN STIVER GONZÁLEZ CANO
C.C. 1.045.141.351
Cargo: Conductor
El Bagre

REFERENCIA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA.

La empresa TRANSRUMBO GROUP S.A.S. le notifica que una vez agotado el procedimiento disciplinario dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y dando cumplimiento a lo resuelto en la diligencia de descargos que le fue realizada el 8 de mayo de 2024, en la que se hicieron las indagaciones correspondientes y se analizaron todos los argumentos por usted expuestos, se ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa.

En la audiencia de descargos, no brindó una justificación válida para el incumplimiento de sus obligaciones que como trabajador de la compañía le asisten, toda vez que reconoció que efectivamente la prueba de alcoholemia realizada el pasado 2 de mayo de 2024, fue positiva, resultado que fue corroborado con la prueba realizada, luego de dársele la oportunidad de asistir a la Unidad Médica Centrolab, a la cual acudió de manera voluntaria, reconociendo así que estos resultados se debían a que el día anterior, había ingerido sustancias embriagantes.

Este comportamiento de su parte es un claro incumplimiento a sus deberes, pues confesó que tenía conocimiento que desde el contrato de trabajo, así como la inducción recibida, el presentarse a laborar bajo efectos del alcohol no estaba permitido, prohibición que le fue reforzada con las políticas de alcohol y drogas que maneja tanto la empresa, como el cliente Operadora Minera, quienes han realizado varias campañas para concientizar sobre los peligros en la prestación del servicio bajo estas condiciones, pues así lo reconoció en sus respuestas, al indicar que era un acto indebido y grave.

En este sentido, se evidencia la configuración de una violación a sus obligaciones y la constitución de una falta grave, pues al ser conductor y transportar trabajadores de los clientes de su empleador, se le exige tomar acciones de autocuidado y la protección de la vida de las personas que le son confiadas, pues usted manifestó que era conductor de transporte de camioneta en una mina subterránea, o sea, túnel, lo que implica tener óptimas capacidades motoras, de reacción, visión, coordinación, concentración y retención de información; por lo que esta terminación del contrato con justa causa está motivada en el incumplimiento de las obligaciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo, en los cuales se estableció lo siguiente:

CONTRATO DE TRABAJO

"PRIMERA: OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL (LA) TRABAJADOR (A) y este (a) se obliga a poner a disposición de EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo y eficiencia en el empleo u oficio contratado y en las labores anexas y

complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones pertinentes, observando en su desempeño el cuidado y diligencia necesarios, de acuerdo con las características propias del oficio que desempeñará”.

“TERCERA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. *EL (LA) TRABAJADOR (A) se obliga a cumplir las funciones, actividades y responsabilidades que se enumeran a continuación, que declara conocer al momento de suscribir el presente contrato:*

(...)

6. Servir como representante del EMPLEADOR ante los usuarios del servicio poniendo toda su diligencia y cuidado, buen trato y atención para una excelente prestación del servicio”.

“DÉCIMA PRIMERA: OBLIGACIONES ESPECIALES. *Son obligaciones especiales de EL (LA) TRABAJADOR (A), además de las contenidas en la ley, las siguientes: a) Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato; (...) c) Cuidar permanentemente los intereses de EL EMPLEADOR; (...) e) Actuar permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa; (...) **Parágrafo:** La infracción o incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes mencionadas, se estima por parte de EL EMPLEADOR como incumplimiento y por tanto falta grave a las obligaciones y dará lugar a la terminación del contrato con justa causa”.*

“DÉCIMA SEGUNDA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO. *Las causales de terminación del presente contrato se determinarán según lo establecido en el artículo 61, 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, además de las definidas en el Reglamento Interno de Trabajo definido por EL EMPLEADOR, el cual hacer (sic) parte integrante del presente contrato. Igualmente constituyen especialmente faltas graves y motivantes de terminación del contrato con justa causa las siguientes:*

(...)

7. Consumir drogas de cualquier naturaleza o bebidas alcohólicas, mientras esté prestando el servicio o presentarse a cumplir la labor aquí contratada bajo los efectos de drogas alucinógenas y/o en estado de embriaguez o que haya estado embriagado el día anterior.

(...)

Parágrafo: *Se tendrá en cuenta para los efectos de este contrato, que cada una de las partes de común acuerdo pactan contractualmente como faltas graves, las siguientes, cuya ejecución dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa: (...) d) asistir embriagado o ingiera, guarde o porte bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, armas de fuego, munición o artefactos explosivos, en el sitio de trabajo, aun por primera vez”.*

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

“Artículo 38- DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR: *Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:*

(...)

9. Procurar el cuidado integral de su salud.

10. mantener una conducta de autocuidado, tanto en el desempeño de sus funciones como en su vida personal.

(...)

12. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

(...)

15. Contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

16. Acatar lo dispuesto en este Reglamento Interno de Trabajo, el contrato individual de trabajo, políticas internas de la Compañía, circulares y demás comunicados que sean generados por el empleador en vigencia del contrato de trabajo”.

"Artículo 39- DEBERES GENERALES DEL EMPLEADOR: El empleador tendrá como deberes generales los siguientes:

(...)

2. Procurar el cuidado integral de los trabajadores. Destinar recursos técnicos, humanos y financieros para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo".

"Artículo 43- SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA:

(...)

11. Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente".

"Artículo 44- Son OBLIGACIONES especiales DEL TRABAJADOR:

1. Las relacionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

(...)

3. Acatar y cumplir los preceptos de este reglamento, las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o su representante según el orden jerárquico establecido.

(...)

16. Permitir la práctica del procedimiento aleatorio que podrá realizar la Empresa para determinar el grado de alcohol en sangre (prueba de alcoholemia), o en aire espirado (alcoholímetro) o en orina (alcoholuria) o de consumo de drogas estupefacientes, enervantes o psicotrópicas. Dichas pruebas podrán ser de manera periódica y/o aleatoria como un medio de control para la seguridad del trabajador, de sus compañeros y de terceros sin que con ello se genere vulneración a los derechos fundamentales.

(...)

18. Ceñirse a las directrices que sean dispuestas por el empleador para dar cumplimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo".

"Artículo 46- Son PROHIBICIONES a LOS TRABAJADORES:

1. Las relacionadas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

(...)

3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo o durante la jornada laboral y/o consumir estas sustancias en el lugar de trabajo o durante la jornada laboral. En caso de que la Empresa considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias, podrá solicitarle que se realice los exámenes médicos y/o de laboratorio para comprobar su estado.

(...) Igualmente podrá ordenársele que se retire de las instalaciones de la Empresa cuando a juicio del empleador o sus representantes, las condiciones del trabajador pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la Empresa.

(...)

PARÁGRAFO: Las violaciones por parte del trabajador a las prohibiciones enunciadas en este artículo serán consideradas como una FALTA GRAVE, que dará lugar a la aplicación de las sanciones dispuestas para ello".

"Artículo 49- Se establecen como FALTAS GRAVES, las siguientes:

(...)

28. Incumplir con los deberes, obligaciones y/o prohibiciones relacionadas en este reglamento, el Código Sustantivo del Trabajo, contrato de trabajo, directrices o políticas determinadas por la Empresa".

"Artículo 54- SANCIONES DISCIPLINARIAS: Las sanciones disciplinarias que se pueden imponer a los trabajadores serán las siguientes:

(...)

Para las FALTAS GRAVES

1. La comisión de una falta grave tendrá como consecuencia la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, decisión que no se constituye como sanción disciplinaria. En razón a ello, se deberá dar la oportunidad al trabajador de ser escuchado, entendiéndose como una garantía del derecho de defensa y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, cuyo objetivo será brindarle al trabajador la oportunidad de dar la versión sobre los hechos atribuibles como falta, previo a que el empleador ejerza la facultad de terminación del contrato de trabajo”.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

"ARTÍCULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}”.

"ARTÍCULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. 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 imparten el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

(...)

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros”.

"ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato 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”.

Consecuente con la decisión anterior, la terminación de su contrato de trabajo se hará efectiva hoy, 8 de mayo de 2024. Por lo tanto, los salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales que la compañía le adeuda, serán consignados en la cuenta bancaria que fue reportada por usted para el pago de la remuneración salarial.

En caso de estar en desacuerdo con lo expuesto en este documento, podrá acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

Agradecemos el tiempo que prestó sus servicios a la empresa y le auguramos éxitos en sus proyectos futuros.

Atentamente,


LUCY BRAND ARISTIZÁBAL
Gerente