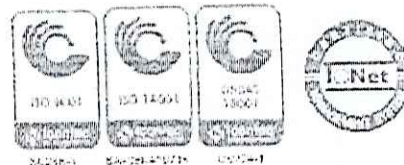




GHU-CT-03-5608



Itagui, 28 de julio de 2020

Señor
ADOLFO LIBIO GARCIA URRUTIA
Cedula 16498668
Ciudad

ASUNTO: TERMINACION DE CONTRATO DE DURACION POR LA LABOR CONTRATADA
"Celebrado entre EL EMPLEADOR ENECON SAS y EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S.A. E.S.P Y COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUA S.A. E.S.P. (EPSA E.S.P. y CETSA E.S.P.),"

Lamentamos informarle que el proyecto para el cual usted ha sido contratado ha tenido una disminución de actividades. De conformidad a lo pactado en el contrato laboral, le comunicamos que ENECON S.A.S. deberá dar por terminado el contrato de trabajo de duración por labor contratada a partir del 28 de julio de 2020.

Le recordamos que la causa de terminación expuesta, fue expresamente pactada con usted en la cláusula cuarta, quinta, sexta, décima tercera y décima cuarta del contrato de trabajo celebrado.

Igualmente le informamos que a partir de la fecha de terminación del contrato tiene 5 días hábiles para practicarse el respectivo examen de retiro en La IPS PROWORK (BUGA), CALLE 4 # 17 29 LA MERCED, Tel. 2 37 44 42 "De no hacerlo damos por entendido que se niega a hacer efectivo dicho derecho"

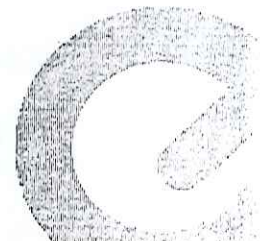
En caso de haber cambiado de residencia indicada en su hoja de vida o contrato favor manifestarlo por escrito indicando su nueva residencia a efectos de comunicarle el estado de cuentas a la Seguridad Social y Parafiscales correspondientes a los tres meses inmediatamente anteriores a la terminación de su contrato conforme lo ordena la ley.

Agradecemos su comprensión y esperamos seguir contando con sus servicios en una próxima oportunidad.

Atentamente,

ANA D. AMARILES CANO
Coordinadora Talento Humano
ENECON S.A.S

Carrera 56 N° 72 a – 94 Ciudadela del Valle
Teléfono: (54) 4485828
www.enecon.net.co
Itagüí - Antioquia



CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA
"CONTRATO No. 1096-2017 Request For Proposal RFP-208-2017 celebrado con EPSA E.S.P. y
CETSA E.S.P"

Nombre del empleador: ENECON S.A.S
Representante legal: LUIS ALFREDO TORRES SALAS
Domicilio del empleador: Carrera 56 Numero 72 a 94, Itagüi, Antioquia
Nombre del empleado(a): ADOLFO LIBIO GARCIA URRUTIA
Identificado con cédula: 16498668
Lugar de residencia: CALLE 7 A # 44 A 63
Teléfonos: 3126720837
Cargo a desempeñar: TECNICO DE MEDIDA DIRECTA
Actividad:
Salario: 1242000
Periodo de pago: QUINCENAL
Fecha de inicio de las labores: 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017
Ciudad donde ha sido contratado: BUENAVENTURA

Entre el empleador y trabajador(a), ambos mayores de edad, identificados como ya se anotó, se suscribe CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA, regido por las leyes colombianas, el reglamento de trabajo y las siguientes cláusulas:

PRIMERA: LUGAR. El trabajador(a) desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo y deberá estar enmarcado dentro de la obra para la cual fue contratado.

SEGUNDA: FUNCIONES. El empleador contrata al trabajador(a) para desempeñarse como: TECNICO DE MEDIDA DIRECTA, ejecutando labores como lo estipula el perfil del trabajador el cual se encuentra en el área de Gestión Humana y le ha sido explicado durante la inducción.

TERCERA: ELEMENTOS DE TRABAJO. Corresponde al empleador suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado. El TRABAJADOR, se obliga especialmente a responder por los utensilios, equipos o herramientas de trabajo, que reciba para la ejecución del contrato y cuya pérdida o destrucción obedezcan a la negligencia o actitud dolosa del TRABAJADOR. Todos aquellos deberán ser reintegrados en buen estado, salvo el deterioro natural por el uso cuidadoso de los mismos. En caso contrario autoriza expresamente al EMPLEADOR para la retención y compensación de su valor de los salarios e indemnizaciones y prestaciones sociales a que tenga derecho, o en su defecto se iniciaran las acciones judiciales tendientes a lograr su cumplimiento, Igualmente autoriza al EMPLEADOR a descontar de sus salarios, indemnizaciones legales y prestaciones sociales, el valor de los préstamos otorgados por la EMPRESA, igualmente deberá responder y autorizar expresamente el descuento de su salario, prestaciones sociales e indemnizaciones, el valor de los materiales por la mala calidad de los trabajos que realice, cuando utilice otros diferentes a los entregados por la empresa o se compruebe la mala fe del trabajador para cumplir con su actividad para la cual fue contratada.

CUARTA: OBLIGACIONES DEL CONTRATADO. El trabajador(a) por su parte, prestará su fuerza laboral con fidelidad y entrega, cumpliendo debidamente el Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Higiene y de Seguridad y las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Circulares internas y en general, cumpliendo las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, al igual que no laborará por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, guardando exclusividad para la empresa mientras esté vigente este contrato.

QUINTA: TÉRMINO DEL CONTRATO. El presente contrato tendrá una duración hasta cuando se finalice la actividad definida por el CONTRATANTE o hasta la Finalización de la obra objeto del CONTRATO No. 1096-2017 Request For Proposal RFP-208-2017 celebrado con EPSA E.S.P. y CETSA E.S.P., o por solicitud del CLIENTE.

Podrá igualmente darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto y por justa causa inmediata por presentarse alguna de las causales contempladas en el reglamento de trabajo y la norma laboral.

SEXTA: PERIODO DE PRUEBA. Se estipula como periodo de prueba el término de dos (2) meses, a partir de la fecha de iniciación efectiva de labores o proporcional a la obra mencionada en la CLAUSULA QUINTA, por consiguiente cualquiera de las partes, puede darlo por terminado en cualquier momento sin indemnización alguna, pero sí con el reconocimiento de todas las prestaciones legales.

SEPTIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Higiene y de Seguridad y Salud en el Trabajo y las previamente establecidas por el empleador o sus representantes en las políticas y circulares de la empresa.

Las siguientes faltas se consideran como graves y constituyen justas causas para dar por terminado el Contrato, además de las señaladas en los Artículos 62 y 63 del Código Sustantivo de Trabajo las siguientes:

1. No realizarse el examen o prueba de alcoholemia cuando lo determine el superior jerárquico.
2. El retardo injustificado en las horas de entrada por tercera vez.
3. Presentarse al trabajo alicorado (según el grado establecido en la tabla de alcoholemia) o ingerir licor durante el trabajo aún por primera vez.
4. La falta del trabajador al sitio de trabajo sin justa causa aún por primera vez.
5. La violación de cualquiera de sus obligaciones legales contractuales o reglamentarias.
6. Las desavenencias de consideración o altercados de palabra o de hecho con sus compañeros de trabajo, así como todo acto de injuria, violencia, malos tratamientos, en que incurra EL TRABAJADOR dentro o fuera del servicio frente a representantes de LA EMPRESA o compañeros de trabajo.
7. El abandono del sitio de trabajo sin permiso de sus superiores.
8. La no utilización del uniforme completo o la dotación y elementos de seguridad.
9. Negarse a desempeñar una inherente, conexas o complementaria de sus funciones habituales.
10. Disminuir el ritmo de trabajo.

sin justa causa 11. Operar maquinaria o equipo que no le han sido asignados, utilizar la maquinaria, equipos o herramientas y elementos de propiedad de LA EMPRESA para ejecutar trabajos por fuera de las instalaciones o lugares de la empresa, aún por primera vez 12. El hacer mal uso o por más tiempo del requerido de los permisos otorgados por LA EMPRESA por calamidad doméstica o para hacer uso de la E.P.S. 13 Hacer uso indebido a beneficio de terceros; De la información, estudio, datos, tecnología, o investigaciones conocidas por su vinculación a LA EMPRESA 14. Negarse sin justa causa a asistir reuniones de trabajo, capacitaciones, entretenimiento, seguridad industrial, calidad o cualquier otra que le corresponda atender en el desempeño de sus funciones 15. Consumir drogas alucinógenas o trabajar bajo el efecto de ellas 16. Exigir o insinuar a los clientes, usuarios, proveedores o compradores de LA EMPRESA la entrega de cualquier clase de valores para EL TRABAJADOR 17. Aprovecharse en beneficio propio de dinero, valores, herramientas o insumos de LA EMPRESA 18. La violación de las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Industrial, usar indebidamente los elementos de Seguridad Industrial 19. El hacer mal uso y/o no usar, ceder o vender a compañeros de trabajo o terceros la dotación dada por LA EMPRESA o no utilizarla debidamente 20. El no realizar la labor con la calidad establecidos por LA EMPRESA, siempre que LA EMPRESA haya requerido por lo menos dos veces al TRABAJADOR y no se haya corregido en un plazo razonable, conforme lo preceptuado en el Artículo 62, literal A, numeral 9º del Código Sustantivo de Trabajo. 21. Teniendo en cuenta las características de LA EMPRESA y la importancia de los reglamentos y normas de Seguridad Industrial así como las normas de calidad, de cuyo cumplimiento depende de la competitividad de la empresa; su incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR es considerado como de una falta grave y dará lugar a la terminación del contrato por justa causa. 22. Las demás inmersas en el reglamento interno de trabajo y sus diferentes modificaciones que se presenten.

OCTAVA: SALARIO. El EMPLEADOR cancelará al trabajador(a) un salario mensual. El EMPLEADOR, pagará al TRABAJADOR por la ejecución de su labor, el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas en el contrato, dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título V del Código Sustantivo del Trabajo. El salario se pagará mediante sucursal virtual al TRABAJADOR. En lo relativo a los periodos que regulan el pago de salarios o sueldos EL TRABAJADOR acepta en forma expresa que LA EMPRESA le pague por periodos quincenales vencidos, es entendido que la remuneración del TRABAJADOR cubre el pago de los días de descanso, remunerado obligatorio que se interpongan en el mes, cuando EL TRABAJADOR reciba habitualmente salarios variables (comisiones, incentivos, etc.) se entiende que el 19% de dichos pagos corresponden a la remuneración de los descansos dominicales y festivos. Las partes manifiestan que no han convenido ninguna parte en especie. LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR acuerdan expresamente que las prestaciones, servicios, primas, aguinaldos, subsidios de alimentación, vivienda, transporte y otras bonificaciones de carácter extra legal que eventualmente pague LA EMPRESA, no tendrá naturaleza o carácter de salario para ningún efecto, ya que se entiende de dichos pagos constituyen un medio para facilitar la prestación del servicio y para desempeñar a cabalidad las funciones y no tienen el carácter de retribución del trabajo realizado. PARAGRAFO: LA EMPRESA y

EL TRABAJADOR podrá convenir que el día de descanso obligatorio sea el sábado o el domingo, el cual será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio.

NOVENA: INGRESOS NO SALARIALES: De conformidad con los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo subrogados por los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la ley 344 de 1996, las partes han acordado que el TRABAJADOR, recibirá unos beneficios de carácter extralegal, todos ellos no constitutivos de salario según el presente acuerdo, expreso y escrito, al que han llegado las partes de una manera totalmente libre y voluntaria.

Se reconocen por mera liberalidad y en tal sentido no constituyen salario, ni tendrán incidencia alguna para efectos salariales, prestacionales e indemnizatorios. De igual manera las partes reiteran, que todo beneficio diferente al aquí pactado, tales como primas extralegales, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, auxilios, beneficios en materia de transporte, alimentación, habitación, pagos efectuados por concepto de elementos de trabajo o medios para su cabal desempeño, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo o cualquier otro en especie o dinero, no tendrán incidencia salarial, prestacional o indemnizatoria.

DÉCIMA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS. El trabajo suplementario o en horas extras, así como el trabajo en domingo o festivo que correspondan a descanso, al igual que los nocturnos, será remunerado conforme al código laboral. Es de advertir que dicho trabajo debe ser autorizado u ordenado por el empleador para efectos de su reconocimiento. Cuando se presenten situaciones urgentes o inesperadas que requieran la necesidad de este trabajo suplementario, se deberá ejecutar y se dará cuenta de ello por escrito, en el menor tiempo posible al jefe inmediato, de lo contrario, las horas laboradas de manera suplementaria que no se autorizó o no se notificó no será reconocido.

DÉCIMA PRIMERA: HORARIO. El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem. Dada las características de LA EMPRESA y el hecho de que en ciertas ocasiones sea necesario para cumplir con obligaciones contractuales, se hace necesario frecuentemente laborar días dominicales y festivos, EL TRABAJADOR celebra el presente contrato bajo el conocimiento y aceptación de la obligación de laborar dominicales y festivos cada vez que se le programe con una antelación no inferior a 24 horas, igualmente EL TRABAJADOR acepta laborar dentro de los horarios que periódicamente se le asignen, entendiéndose por las partes que LA EMPRESA, no puede garantizarle un determinado turno fijo.

La jornada laboral, se pagara de conformidad a las condiciones establecidas en la LEY 1846 DEL 2017.

EL TRABAJADOR podrá convenir que el día de descanso obligatorio sea el sábado o el domingo, el cual será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio.

NOVENA: INGRESOS NO SALARIALES: De conformidad con los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo subrogados por los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la ley 344 de 1996, las partes han acordado que el TRABAJADOR, recibirá unos beneficios de carácter extralegal, todos ellos no constitutivos de salario según el presente acuerdo, expreso y escrito, al que han llegado las partes de una manera totalmente libre y voluntaria.

Se reconocen por mera liberalidad y en tal sentido no constituyen salario, ni tendrán incidencia alguna para efectos salariales, prestacionales e indemnizatorios. De igual manera las partes reiteran, que todo beneficio diferente al aquí pactado, tales como primas extralegales, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, auxilios, beneficios en materia de transporte, alimentación, habitación, pagos efectuados por concepto de elementos de trabajo o medios para su cabal desempeño, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo o cualquier otro en especie o dinero, no tendrán incidencia salarial, prestacional o indemnizatoria.

DÉCIMA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS. El trabajo suplementario o en horas extras, así como el trabajo en domingo o festivo que correspondan a descanso, al igual que los nocturnos, será remunerado conforme al código laboral. Es de advertir que dicho trabajo debe ser autorizado u ordenado por el empleador para efectos de su reconocimiento. Cuando se presenten situaciones urgentes o inesperadas que requieran la necesidad de este trabajo suplementario, se deberá ejecutar y se dará cuenta de ello por escrito, en el menor tiempo posible al jefe inmediato, de lo contrario, las horas laboradas de manera suplementaria que no se autorizó o no se notificó no será reconocido.

DÉCIMA PRIMERA: HORARIO. El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem. Dada las características de LA EMPRESA y el hecho de que en ciertas ocasiones sea necesario para cumplir con obligaciones contractuales, se hace necesario frecuentemente laborar días dominicales y festivos, EL TRABAJADOR celebra el presente contrato bajo el conocimiento y aceptación de la obligación de laborar dominicales y festivos cada vez que se le programe con una antelación no inferior a 24 horas, igualmente EL TRABAJADOR acepta laborar dentro de los horarios que periódicamente se le asignen, entendiéndose por las partes que LA EMPRESA, no puede garantizarle un determinado turno fijo.

La jornada laboral, se pagara de conformidad a las condiciones establecidas en la LEY 1846 DEL 2017.

DECIMA SEGUNDA: AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL. Es obligación de la empleadora afiliar a la trabajadora a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos laborales, autorizando al trabajador el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportan, en la proporción establecida por la ley.

DECIMA TERCERA: Dada la complejidad técnica de la obra y el hecho de la continuidad de la misma depende de la liquidez del beneficiario o dueño de la obra, así como las circunstancias sociales y de seguridad, las cuales son conocidas por EL TRABAJADOR, el presente contrato podrá llegar a su fin como terminación de obra cuando el beneficiario suspende la provisión de recursos económicos y disminución de la misma actividad. Además, será por justa causa en el caso en que el cliente exija el cambio de EL TRABAJADOR, por no dar cumplimiento comprobado a los requisitos exigidos por esa entidad para la realización de este tipo de labor, e igualmente por el incumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley dentro del mismo o exija su cambio por cualquier otro motivo, debidamente justificado.

Se tendrá por suspendido el contrato por situaciones de orden público o de seguridad de los bienes o de las personas que impidan la continuidad del trabajo.

DECIMA CUARTA: MODIFICACIONES. El presente contrato ha sido redactado estrictamente conforme con las Leyes Colombianas, especialmente el Código Sustantivo de Trabajo, el Decreto Único Reglamentario del Sector Laboral y los Principios Generales del Derecho cuyo objeto definido en su artículo primero del referido Código es lograr la justicia entre EMPLEADORES Y TRABAJADORES dentro de su espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

DECIMA QUINTA: EL TRABAJADOR, declara que reúne las condiciones de aptitud necesarias para el desempeño de su oficio, que las informaciones consignadas en la solicitud de empleo son verídicas y que conoce el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de LA EMPRESA, por consiguiente se entienden incorporadas a este contrato. EL TRABAJADOR, reitera a LA EMPRESA la decisión de acogerse al régimen laboral previsto en la Ley 50/90 en especial a lo relativo al régimen de cesantías para lo cual solicita que estas sean consignadas en el fondo de cesantías que este designe expresamente.

DECIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad, las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

DECIMA SÉPTIMA: Los trabajadores que requieran para el cumplimiento del objeto del contrato comercial celebrado entre ENECON y el CLIENTE, el manejo de moto, deberá tenerse en cuenta la firma del contrato de arrendamiento de vehículo, para efectos de accidentes laborales.

DECIMA OCTAVA: AVISO DE PRIVACIDAD Y AUTORIZACIÓN. Toda información que adquiera una parte de la otra, en virtud de la relación contractual, será custodiada por medios idóneos por la parte receptora. Con base en lo dicho, cada parte, como titular de la información, autoriza de manera expresa a la parte responsable de la información, para que custodie, maneje, organice en

bases de datos y realice los actos jurídicos permitidos sobre dicha información, de conformidad con la Ley 1581 de 2012 y demás normas pertinentes, incluyendo el reporte en centrales de riesgo.

DECIMA NOVENA: RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD. Las partes se comprometen a guardar estricta reserva y confidencialidad sobre toda la información que llegare a conocer una parte de la otra durante la ejecución del presente contrato y sobre todos los hechos e información que se produzca con ocasión del mismo. Compromiso que se mantendrá inclusive con posterioridad a la terminación del contrato.

En señal de acuerdo con las anteriores disposiciones se firma el presente contrato, ante dos testigos por, los que intervinieron en la ciudad y fecha que se indican a continuación.

Se firma por las partes, el día 01 de Septiembre de 2017 en Buenaventura

EMPLEADOR
C.C. No. 7.040.030

TESTIGO 1
C. C. No.

Adolfo Libio Garcia U. 16498668
ADOLFO LIBIO GARCIA URRUTIA 01-09-2017
TRABAJADOR
C. C. No. 16498668

TESTIGO 2
C. C. No.