

**FIP20-9 TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA VERSION 1 /AGOSTO 10 DE
2015
0412TERM_CONTRA C.C. CC. 1038336543**

Medellín, 02 de noviembre de 2023

Señor/a):

**ESCUDERO AREVALO ODAIR
C.C: 1038336543**

Asunto: Terminación del contrato de trabajo con justa
causa

Cordial saludo,

La empresa **EFICACIA S.A.**, le comunica que el día de hoy se dará por terminado su contrato de trabajo, con justa causa, por los incidentes que a continuación se le indican, constitutivos como falta grave con relación a sus obligaciones y prohibiciones contractuales, reglamentarias y legales.

El señor ESCUDERO AREVALO ODAIR, que a la fecha ostenta el cargo OPERADOR DE SURTIDO, se nos ha reportado una novedad, la cual consiste en lo siguiente:

El día jueves 19 de octubre de 2023 el operador Odaír Escudero manifiesta a través del grupo de WhatsApp que se tiene con la comercial, que devolverá 60 combos de la marca Rica por baja rotación del punto de venta Merkalider, debido a esta novedad la comercial llama pues el operador no comunico oportunamente la baja rotación de estos combos, incluso el día anterior se visita el punto de venta por parte de la CPV y el operador comento que estos combos habían bajado la rotación y que debía sacarlos.

Revisando el histórico de ventas de los últimos 3 meses anteriores evidencia que la rotación de esta referencia en el punto es muy buena, pues se venden en promedio 500 combos mensuales y se devuelven de 2 a 5 combos mensuales. Es

FIP20-9 TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015
0412TERM_CONTRA C.C. CC. 1038336543

evidente que esto fue una mala rotación del operador pues el mes anterior cuando se encontraba en vacaciones se presentó una novedad similar pues el operador que lo reemplazo encontró unas canastillas con Nuggets corta fecha.

En esta ocasión se le hizo un llamado de atención pues la falla fue de parte y parte porque el supernumerario al recibir la ruta no reviso lo que le estaban entregando.

la anterior determinación se justifica en lo preceptuado en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 62 dispone que:

“Art 62. 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.”

Por su parte, el Reglamento Interno de Trabajo establece las siguientes faltas graves:

Artículo 51. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y los establecidos en diferentes reglamentaciones que la empresa dicte para el desarrollo de sus

FIP20-9 TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA VERSION 1 /AGOSTO 10 DE 2015
0412TERM_CONTRA C.C. CC. 1038336543

actividades, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;

8. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones, Reglamentos o políticas de la empresa;

17. Ser verídico en todo caso;

31. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las Leyes.

Artículo 52. Prohibiciones especiales al trabajador: Queda expresamente prohibido al trabajador:

28. Lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de las Leyes.

Artículo 57. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 51 y 52 del presente reglamento, adicionalmente se considera falta grave, y esto es casual de terminación del contrato del trabajo que el Trabajador incurra, aun por primera vez, en cualquiera de las siguientes conductas:

9. Cambiarlos métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.

10. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.

14. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros

**FIP20-9 TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA EFICACIA VERSION 1 /AGOSTO 10 DE
2015
0412TERM_CONTRA C.C. CC. 1038336543**

23. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias, por tercera vez.

28. Incumplir las políticas de rotación del producto sin excusa suficiente por segunda vez en labores de mercadeo.

Con el presente documento le estamos certificando paz y salvo sobre los aportes a la seguridad social integral y a la parafiscalidad con base en su salario y en cumplimiento de lo descrito en la Ley 789 de 2002 hacemos entrega de las copias de las planillas correspondientes a los últimos tres meses de contrato de trabajo.

Atentamente,



RÓSA LILIANA MORA MUÑOZ
ASISTENTE JURÍDICO – ZONA ANTIOQUIA.
EFICACIA.