

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO

EMPLEADOR: Metro junior's S.A.S

DOMICILIO EMPLEADOR: Calle 223 # 53 63

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Alexandra Marcela Bravo Gomez

CEDULA DE CIUDADANIA: 1.114.451.958

DIRECCION DEL TRABAJADOR: Calle 12 #6c 72 Zipaquirá

LABOR A DESEMPEÑAR: Coordinadora Operativa

LUGAR DE DESEMPEÑO DE LABORES: Calle 223 #53-63

SALARIO: Setecientos mil pesos m/cte (\$700.000)

PAGADERO: Mensual

CIUDAD DE CONTRATACION: Bogotá D.C.

FECHA INICIACION LABORES: 05 de marzo de 2014

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Objeto.- EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del presente contrato. **SEGUNDA:** Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en los reglamentos de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa. **TERCERA:** En relación con la actividad propia del trabajador, éste la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo trabajador así:

- Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas.
- Ejecutar por si mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.
- Cuidar permanentemente los intereses de la empresa.
- Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones.
- Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectué la empresa a las cuales hubiere sido citado.
- Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
- Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa.
- Avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia.

CUARTA: Remuneración.- EL EMPLEADOR pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que trata los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, NO constituyen salario. **QUINTA: Trabajo nocturno, suplementario, dominical y/o festivo.-** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **SEXTA: Jornada de trabajo.-** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo éste hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código

conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. **DÉCIMA TERCERA.- PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO NI BASE DE LIQUIDACIÓN DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.-** Las partes convienen en estipular que, de conformidad con lo señalado en el art. 128 CST subrogado por el art. 15 Ley 50 de 1990, no constituyen salario ni base de liquidación de otras prestaciones sociales las mencionadas en dicho artículo, y en especial, las bonificaciones, primas, beneficios o auxilios habituales u ocasionales; auxilio-medios de transporte; auxilio de alimentación en dinero, auxilio de habitación; que en determinado momento acuerden las partes o unilateralmente las establezca EL EMPLEADOR.

DÉCIMA CUARTA.- INSTRUMENTOS DE TRABAJO. EL TRABAJADOR responderá por los bienes que se le confíen y por lo tanto en caso de pérdida o deterioro no imputable al uso natural, deberá pagar su valor comercial. **DÉCIMA QUINTA.- LEY DE HABEAS DATA.** EL TRABAJADOR, en cumplimiento de lo establecido en el literal a) del artículo 6, Ley 1581 de 2012, autoriza AL EMPLEADOR, a: 1) TRATAMIENTO DE DATOS SENSIBLES. EL TRABAJADOR explícitamente autoriza en forma previa e informada, la recolección, el almacenamiento, el uso y la circulación de los datos sensibles estrictamente relacionados con su vinculación laboral y con la ejecución, desarrollo y terminación del presente contrato de trabajo. 2) EL TRABAJADOR manifiesta que ha sido informado por EL EMPLEADOR del tratamiento al que serán sometidos sus datos personales, los derechos que le asisten como Titular, la identificación, la dirección electrónica y el teléfono del responsable del tratamiento de datos.

DÉCIMA SEXTA: AUTORIZACION DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. En virtud de la Ley Estatutaria No. 1581 del 17 de Octubre de 2012 relacionada con la Protección de Datos Personales y demás normas que las desarrollan, previamente informado, me permito dar mi consentimiento y autorización expresa e inequívoca de EL TRABAJADOR, autoriza a EL EMPLEADOR el tratamiento de los datos personales, fotografías, imágenes, video y audio que he suministrado o se recojan, así como la incorporación de los mismos en los sistemas de información y demás archivos físicos y magnéticos que tiene la Empresa, que son imprescindibles y serán utilizados para todas las actividades propias del desarrollo y ejecución de la relación laboral, prestacional, de bienestar, fiscal, contable, financiera y de otros programas que se ejecuten dentro de la relación laboral y post-laboral. EL TRABAJADOR acepta y autoriza de manera expresa a EL EMPLEADOR para que realice la verificación de la información sujeta a tratamiento de datos personales, así como garantiza que esta es veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible y se compromete a actualizarla oportunamente. EL TRABAJADOR acepta y autoriza de manera expresa con el presente, la cesión, transferencia y transmisión de sus datos personales con fines específicos a las entidades públicas y privadas, terceros y/o aliados con quienes EL EMPLEADOR tiene suscritos convenios: 1. Para el desarrollo, mantenimiento, cumplimiento y/o control de la relación laboral, prestacional, de bienestar, fiscal y contable entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, y 2. Para atender sus obligaciones comerciales relacionadas directamente con su objeto social y los servicios prestados a comercios y clientes, y especialmente, aquellos convenios destinados a brindar y facilitar mecanismos que protejan a EL EMPLEADOR sus empleados y clientes de fugas de información, fraudes, violaciones o suplantaciones de identidad, entre los cuales se encuentra la verificación de información y que en general mitiguen los riesgos operativos y financieros a los que se

encuentra expuesto EL EMPLEADOR como productor, distribuidor o proveedor de productos y servicios. Al tenor de las mencionadas normas, EL TRABAJADOR podrá en cualquier momento, ejercer su derecho de conocer, actualizar, rectificar, solicitar, ser informado, revocar y/o solicitar la supresión de sus datos, así como acceder a sus datos personales que han sido objeto de tratamiento, en Bogotá: Dirección Administrativa de EL EMPLEADOR se compromete a no utilizar sus datos para un uso distinto a aquel por el que fueron recaudados, de acuerdo con la ley. **DÉCIMA SÉPTIMA.- RESERVA DE LA INFORMACION.** De conformidad con las normas legales vigentes, EL TRABAJADOR se obliga en todo momento a no hacer uso o revelación de la información que por la índole de su trabajo tiene conocimiento, sin la expresa y escrita autorización del EMPLEADOR, en especial la información relacionada con invenciones, métodos, diseños, sistemas, mejoras, secretos comerciales incluyendo bases de datos de clientes y proveedores u otros asuntos privados o confidenciales del EMPLEADOR o sus representados, generados o adquiridos durante su permanencia en la empresa, así como involucrarse sin autorización del EMPLEADOR en negocios y servicios que sean de propiedad o representación comercial del EMPLEADOR y que sirvan a las actividades de la competencia. En consecuencia: 1. El trabajador se compromete y obliga a guardar absoluta confidencialidad y reserva acerca de todos los asuntos y procedimientos de la EMPRESA, en especial aquellos que lleguen a su conocimiento en atención a su cargo y/o al hecho de trabajar para su empleadora, sea que esté relacionado o no con esta última, como por ejemplo las invenciones, descubrimientos, procedimientos y marcas, conocimientos específicos del mercado de operadores portuarios, de las formas y condiciones de venta, la cartera de clientes, la estructura y condiciones de precios, los costos internos de producción, la estructura y organización general, la actividad administrativa y comercial de la EMPRESA, la información contable y de nómina, escalas salariales y prestacionales, etc. 2. Toda información, conocimiento y los procedimientos que la EMPRESA le suministre al trabajador o que éste adquiera y/o desarrolle en el ejercicio de su cargo, se considerará para los efectos de este contrato Información Confidencial y Reservada. Queda entendido que cualquier información profesional, técnica, comercial, o de administración y gestión, preparada, recogida o desarrollada por el trabajador, será considerada propiedad de la EMPRESA, por lo que quedarán sujetas a igual tratamiento de confidencialidad y reserva. 3. El trabajador se obliga a tratar y mantener como confidencial, y a no divulgar sin previa autorización expresa y por escrito del Gerente General de la EMPRESA, cualquier información de que trate esta cláusula, y/o que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo y aún después de su vencimiento. También conviene en que solamente utilizará dicha información en relación con las operaciones que se contemplan en su relación laboral con la EMPRESA, y que tomará medidas para limitar el acceso a dicha información dentro de la organización o fuera de ella, de manera que solamente tengan acceso a ella los empleados vinculados directamente con la prestación de algún servicio que requiera de dichos conocimientos. En el evento que sea estrictamente necesario y con la debida autorización según se acaba de estipular, el Trabajador deberá comunicar a quien deba necesariamente recibir la referida información, de la naturaleza confidencial de ésta, solicitándole que se la trate con carácter confidencial y que no la divulguen a personas no autorizadas. 4. De igual manera le está prohibido al trabajador: a) retirar cualquier elemento, equipo, repuestos, partes de estos en cualquier estado, documentos y demás materiales de propiedad del

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.

Así mismo el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. **PARAGRAFO:** El horario acordado entre las partes es de Lunes a Sabado de 8 a.m. a 5 p.m., con una hora para almorzar. **SEPTIMA: Período de prueba.-** Las partes acuerdan un periodo de prueba de dos (2) meses, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato. En caso de prorroga o nuevo contrato entre las partes, se entenderá, que no hay nuevo periodo de prueba. Durante este periodo tanto EL EMPLEADOR como el TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral, de conformidad con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo. **OCTAVA: Duración del contrato.-** La duración del presente contrato es la establecida en este documento. **NOVENA: Justas causas para la terminación del contrato.-** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; y además, por parte del empleador las faltas que para el efecto se califican como graves en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. **DÉCIMA.- TERMINACIÓN UNILATERAL.-** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7º del decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del empleado, las contempladas en la Cláusula tercera del presente contrato y las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para las cláusulas adicionales en el presente contrato. **DÉCIMA PRIMERA - INVENCIONES O DESCUBRIMIENTOS.-** Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador contratado para investigar pertenecen al empleador, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al trabajador, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el trabajador, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **DÉCIMA SEGUNDA.- TRASLADOS.-** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de

EMPLEADOR sin la autorización expresa y escrita de este; **DÉCIMA OCTAVA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR.**-El trabajador para todos los efectos legales se compromete a suministrar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya la última dirección registrada en su hoja de vida. **DÉCIMA NOVENA.- EFECTOS DEL CONTRATO.**- Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **VEINTE.-** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, en Bogotá a (01) días del mes de junio de 2014.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

Edgar Alfredo Barrero carrillo
C.C. 79.230.281 de Suba
Representante legal
Metro Junior's S.A.S.
N.I.T. 830092453 – 8


MARCELA BRAVO GOMEZ