

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO CONDUCTORES

NOMBRE DEL EMPLEADOR	DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR
PREOCOLTUR S.A.S.	TV 51ª 69-05
REPRESENTANTE LEGAL	SUCURSAL
EVELYN RUIJ MOLINA	MEDELLIN
TELEFONO	CORREO ELECTRONICO
3203989996	precoltur@precoltur.com.co
PROPIETARIO	NIT
JORGE IVAN GARCIA ORTIZ	15348352
TELEFONO	CORREO ELECTRONICO
3103712906	Garciaortizjorgeivan@gmail.com
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR
SARA GARCIA RODRIGUEZ	CARRERA 46CC #74SUR 58
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD	DOCUMENTO DE IDENTIDAD
ENVIGADO, 25/09/1996, COLOMBIANA	1039468271
SALARIO MENSUAL	OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR
\$ 1.160.000	CONDUCTOR
CORREO ELECTRONICO	CIUDAD DONDE SE CONTRATA
Saritagarciar25@gmail.com	MEDELLIN
LUGAR DONDE DESEMPEÑA LABORES	FECHA DE INICIO DE LABORES
MEDELLÍN	12 DE JUNIO 2023

Entre el empleador y el trabajador, conforme con las condiciones ya dichas identificados como aparece al pie de sus correspondientes firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. El empleador contrata los servicios personales del (la) trabajador (a) para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo de conductor, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta el empleador, observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesarios.

SEGUNDA. Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, el (la) trabajador(a) se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales:

1. 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 órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes.
2. A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato.
3. Guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al empleador.
4. Cumplir con las políticas de la empresa haciendo énfasis en las de SV y SGSST, adoptando hábitos de conducción segura y acatando cada una de las directrices impartidas.
5. Mantener la licencia de conducción vigente.
6. Prestar el servicio antes dicho personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare el empleador y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades del servicio así lo exigieren.

Parágrafo primero: Además de las prohibiciones de orden legal y reglamentario, las partes estipulan las siguientes prohibiciones especiales al trabajador(a):



- a) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del empleador aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador;
- b) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes y/o mercancías del empleador en provecho propio;
- c) Retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos para el empleador;
- d) Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas;
- e) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del empleador;
- f) Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, máquinas y útiles de propiedad del empleador sin su autorización escrita.

Parágrafo Segundo: El TRABAJADOR en desarrollo de las funciones a él asignadas por el EMPLEADOR, prestará sus servicios en forma coetánea a cualquier persona natural o jurídica que por instrucciones determine el EMPLEADOR y en especial a aquellas sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas y demás empresas relacionadas con el EMPLEADOR, sin que ello implique la coexistencia de otros contratos de trabajo o de prestación de servicios, pues para todos los efectos legales, laborales, prestacionales y parafiscales se entiende que el único empleador es y será la empresa contratante y por tanto los servicios prestados a cualquier otra persona natural o jurídica que indique el EMPLEADOR no implican ni generan concurrencia o coexistencia de contratos. **PARÁGRAFO TERCERO:** De conformidad con lo establecido en el literal i) del artículo 8º de la Ley 1010 de 2006, las partes entienden que no constituirá una situación de acoso laboral, bajo ninguna de sus modalidades, las exigencias que llegue a hacer el EMPLEADOR a el TRABAJADOR para que cumpla con las estipulaciones contenidas en las cláusulas del presente contrato de trabajo, en especial la presente.

TERCERA. 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 tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquiera 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 VIII del Código Sustantivo del Trabajo.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal 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 este, 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 máximo de dos horas adicionales diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio establecido por ley dentro de la jornada ordinaria (L. 789/2002, art. 51, ley 2101 de 2021).

Parágrafo Primero: Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el 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 sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso no autorizado.

Parágrafo Segundo BENEFICIOS NO SALARIALES. Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegare a recibir en el futuro, ya sean beneficios o auxilios habituales y ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, primas extralegales de servicios, vacaciones, navidad, semestrales, los seguros médicos de vida y otros, becas de estudio, el auxilio educativo, los gastos de movilización, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituyen salario, de acuerdo a lo estipulado por los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo, norma subrogada por los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.

CUARTA. Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del(la) trabajador(a) y a favor del empleador, éste procederá a efectuar las



deducciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo y, más concretamente, a la terminación del presente contrato, así lo autoriza desde ahora el(la) trabajador(a), entendiéndose expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita previa, aplicable para cada caso.

Parágrafo Primero: En atención que el cargo desempeñado es una actividad peligrosa el (la) TRABAJADOR(a) debe responder hasta por culpa levisima en caso de un accidente de tránsito imputable a él; si el siniestro es por causa propia del TRABAJADOR(a) y se causaran daños al vehículo asignado, este responderá por el deducible que se genere en caso de contar con póliza todo riesgo o la reparación del vehículo, por esto desde ahora con la suscripción del presente contrato el (la) TRABAJADOR(a) acepta que se le realicen los descuentos a que hubiera lugar en el evento de un accidente donde se causen daños al vehículo asignado, por tanto, dando cumplimiento a la ley 1429 de 2010, con la suscripción del presente contrato se entiende que el (la) TRABAJADOR(a) está dando una orden directa para el descuento acorde a la ley por el daño ocasionado.

Parágrafo segundo: Considerando que la foto detecciones son cargadas al titular que se registran en la licencia de tránsito del automotor, el conductor deberá responder por el pago del 100% de las infracciones de tránsito que sean imputables a él, por tanto, desde ya autoriza expresamente que se pueda descontar de su salario, liquidaciones, cuando haya lugar para el pago de las infracciones de tránsito.

QUINTA: 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 ibidem.

SEXTA: Las partes acuerdan un periodo de prueba de dos meses. Durante este periodo tanto el empleador como el trabajador, podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral, de conformidad con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la ley 50 de 1990. Si la duración del contrato fuere superior a treinta días e inferior a un año, se entenderá por renovado por un término inicial al pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito la terminación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta días.

SÉPTIMA: Sin perjuicio de lo establecido en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo del EMPLEADOR, se califica COMO FALTAS GRAVES cuya ocurrencia da lugar a que el EMPLEADOR de por terminado el contrato de trabajo con Justas Causas:

- 1) La no-asistencia puntual al trabajo sin causa justificada cuando ha sido convocado a laborar, que genere perturbaciones contractuales o reclamaciones por parte de los clientes.
- 2) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo o con sus superiores.
- 3) La presentación de información o reportes inexactos adulterados
- 4) El hecho de que el (la) TRABAJADOR(a) no informe oportunamente al EMPLEADOR, dependiendo de las circunstancias, cualquier anomalía presentada con ocasión de las labores para las cuales ha sido contratado, entre ellos los hallazgos de los alistamientos diarios de los vehículos.
- 5) La utilización de bienes suministrados por el EMPLEADOR en actividades ajenas a las que son propias de las labores propias del cargo.
- 6) La no utilización por parte del (la) TRABAJADOR(a) de los elementos de protección personal.
- 7) El hecho de que el (la) TRABAJADOR(a) abandone el sitio de trabajos sin permiso del EMPLEADOR.
- 8) La revelación a terceros de secretos y datos relacionados con los trabajos ejecutados.
- 9) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones o actividades que afecten los intereses del EMPLEADOR.
- 10) Retener dineros o hacer efectivos cheques u otros títulos valores recibidos para el EMPLEADOR.
- 11) El incumplimiento de cual quiera de las obligaciones y prohibiciones estipuladas en la cláusula tercera del presente contrato.
- 12) Tres (3) llamados de atención, amonestación o represión escrita que estén dirigidos con copia a la hoja de vida por incumplimiento o extralimitación de las obligaciones, prohibiciones y/o funciones establecidas por EL EMPLEADOR en los reglamentos, convenciones, políticas empresariales y cualquier documento que regule la materia.



13) En caso de Infracciones de tránsito dentro de la operación, y no pago oportuno de la misma, será considerada como causal grave.

14) No cancelar los informes de infracción que tenga a su nombre fuera de operación o contar con acuerdo de pago vencido, considerando lo establecido en el artículo 17 de la ley 1383 del 2010, por tanto, será considerado como una conducta grave.

15) incumplir con las políticas de control de alcohol y sustancias psicoactivas, dada la naturaleza de la actividad encomendada, el hecho de incumplir con las pruebas ordenadas por el empleador, serán tomada como FALTA GRAVE.

Parágrafo Primero: El TRABAJADOR será responsable de todos los dineros, efectos de comercio, valores, recursos informáticos, documentos e información que reciba, tenga en su poder o maneje por razón de sus funciones, sin poder disponer de ellos en su beneficio o en beneficio de terceros, y deberá rendir estricta cuenta de ellos y de su manejo al EMPLEADOR, de acuerdo con las políticas/procedimientos que el EMPLEADOR tiene establecidos o establezca sobre el particular.

Parágrafo Segundo: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7º del decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves de conformidad con el reglamento interno de trabajo y con el presente contrato; conforme con lo contraído por la ley 1696 del 19 de diciembre de 2013, si algún trabajador es sorprendido bajo la influencia del alcohol o sustancias psicoactivas mientras conduce, dará lugar a la terminación unilateral del contrato de forma inmediata, como también, es justa causa para terminación del contrato la suspensión de la licencia de conducción, puesto que es un elemento esencial para la suscripción del contrato.

Parágrafo Tercero. Es justa causa para terminar el contrato, por ser catalogado como una culpa grave, cuando dentro de la actividad designada, el conductor desacate las directrices impartidas por la empresa, poniendo en riesgo a los pasajeros, o genere una infracción de tránsito o transporte dentro de la operación, la generación de IUIT, por falta de previsión en el porte de documentos o condiciones de operación del automotor, los daños causados al automotor por actuaciones imprudentes o temerarias, en caso de transporte escolar poner en riesgo al menor, ya sea durante el trayecto, en lugar de origen o destino.

OCTAVA: El conductor deberá asistir a las capacitaciones impartida por la empresa y se deberá realizar a los exámenes teórico particos que establezca la misma, la inasistencia será tomando como ausencia a la jornada laboral, así mismo, con el fin de que se garantice su aptitud para la conducción, deberá adelantar las pruebas psicométricas cada año.

NOVENA. 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 conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990.

DÉCIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que el TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado el TRABAJADOR.

Décima Primera- CONFIDENCIALIDAD. El TRABAJADOR se abstendrá, durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada del EMPLEADOR o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de éste sin que medie autorización previa, expresa y escrita del EMPLEADOR para el efecto. Las Partes declaran que es de carácter confidencial



cualquier información, documento o procedimiento del EMPLEADOR o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento el TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de éste, que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada respecto de operaciones, transacciones o negocios, o el valor de los mismos, que resulte sensible para la operación del EMPLEADOR o de terceros. En tal sentido, el TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. El TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa, devolverá inmediatamente al EMPLEADOR cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las Partes acuerdan expresamente que el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula es considerado como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 6 del literal a), Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, en concordancia con el numeral 1 del Artículo 58 del C.S.T. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra el TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento.

Décima Segundá. - DERECHOS DE AUTOR. El TRABAJADOR cederá al EMPLEADOR todos los derechos patrimoniales de autor sobre las obras que cree en cumplimiento de sus funciones laborales, sobre las obras que cree utilizando las herramientas o materias primas de propiedad del EMPLEADOR, y/o sobre las obras creadas con ayuda o colaboración de este último o de otros compañeros de trabajo o de terceros vinculados de cualquier forma al EMPLEADOR. Como consecuencia de lo anterior, el EMPLEADOR tendrá derecho a solicitar, a su nombre o a nombre de terceros, y ante las autoridades correspondientes, el registro de las obras creadas por el TRABAJADOR de conformidad con los supuestos del párrafo anterior. Asimismo, el EMPLEADOR podrá, durante el trámite de registro o en cualquier otro momento, explotar comercialmente la obra, lo que incluye pero no se limita a, reproducirla en todas sus modalidades, transformarla, adaptarla, distribuirla, comunicarla públicamente y, en general, explotarla por cualquier medio conocido o por conocerse. Lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que reposan en cabeza del autor de la obra y serán respetados y reconocidos por el EMPLEADOR. Para dar cumplimiento a lo anterior, el TRABAJADOR se compromete a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y a firmar o a extender los poderes y los documentos necesarios para tal fin, en las condiciones y eventos solicitados por el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación alguna.

Parágrafo: Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y o lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por EL EMPLEADOR como contraprestación por los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos patrimoniales de autor mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo.

DÉCIMA TERCERA. - USO DE SOFTWARE. El TRABAJADOR se obliga a cumplir la Política de Uso de Software del EMPLEADOR. El TRABAJADOR que llegue a tener conocimiento de cualquier uso indebido del software, deberá notificar este hecho a su respectivo e inmediato superior jerárquico. Así mismo, se le prohíbe al TRABAJADOR el uso de equipos de computación y del respectivo software para elaboración de trabajos personales.

DÉCIMA CUARTA. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, vehículo, Kit herramientas, Kit de derrame, Kit de aseo, extintor, teléfono y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la Empresa.

Parágrafo Primero: Las herramientas de trabajo, se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las Partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las Partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de



cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **Parágrafo Segundo:** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa.

Parágrafo Tercero: El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

DÉCIMA QUINTA.- DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. El TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modificó el 65 del C.S.T., se compromete a informar al EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya la dirección registrada en este contrato o la que el TRABAJADOR, utilizando su código de usuario y contraseña, haya actualizado en la intranet de la Empresa o le haya comunicado por medio escrito. Toda comunicación o notificación que el EMPLEADOR deba hacer al TRABAJADOR por virtud del desarrollo, ejecución o terminación de este contrato, se considera legal y válida si se hace a la última dirección de residencia que el TRABAJADOR haya registrado o que se le entregue personalmente en las instalaciones de la Empresa, dejando el TRABAJADOR constancia por medio de su firma de haberla recibido.

DÉCIMA SEXTA.- AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a la Empresa para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la Empresa por cualquier concepto.

Parágrafo: El TRABAJADOR acepta desde ahora que a la finalización del presente contrato de trabajo al EMPLEADOR se le presentaren circunstancias que le impidieren efectuar oportunamente la liquidación del contrato, el EMPLEADOR dispondrá de treinta (30) días calendario contados desde la aludida terminación, para tales efectos.

DÉCIMA SEPTIMA. AUTORIZACIÓN PARA ESTUDIOS DE SEGURIDAD Y EXÁMEN PSICOFISIOLÓGICO DE POLÍGRAFO. El TRABAJADOR acepta de manera libre y espontánea someterse en cualquier tiempo a examen psicofisiológico de polígrafo y a someterse a estudios de seguridad tendientes a comprobar sus antecedentes judiciales cuando EL EMPLEADOR le requiera para tal fin. La práctica de los exámenes y estudios a los que se hace relación en ningún momento podrán constituir una amenaza a la Dignidad Humana y demás derechos fundamentales de EL TRABAJADOR.

DÉCIMA OCTAVA. - EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato, acuerdo u oferta, verbal o escrito, celebrado entre las Partes con anterioridad, pudiendo las Partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

DÉCIMA NOVENA. - PREAVISO. EL TRABAJADOR en caso de renuncia voluntaria de manera inmediata, intempestiva y sin la debida notificación, tendrá que pagar al EMPLEADOR a título de Indemnización de Perjuicios una suma equivalente a TREINTA (30) Días de Salario.



Parágrafo: EL TRABAJADOR Autoriza al EMPLEADOR a deducir la indemnización de Perjuicios a la que hace relación la presente cláusula del valor de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor.

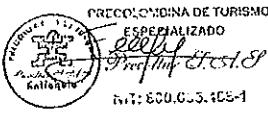
VIGECIMA: PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: LAS PARTES deberán garantizar el adecuado manejo, uso y disposición de la información contenida en las bases de datos de la otra parte, que ésta le suministre en desarrollo del objeto de este Contrato, y sobre las cuales cuente con la debida autorización de los titulares de los datos personales contenidas en las mismas, con el fin de dar cumplimiento a lo previsto en la ley 1581 de 2012 y el decreto 1377 de 2013. LAS PARTES no podrán recolectar, almacenar, usar, divulgar o, de ninguna manera, dar tratamiento a los datos personales contenidos en el presente Contrato sin previa y expresa autorización de su respectivo Titular

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.

De conformidad con lo anterior, las partes suscriben el presente documento en dos (2) ejemplares para cada una de las partes. Para constancia se firma a los 12 de Junio de 2023, en la ciudad de Medellín.

EL EMPLEADOR,

EL TRABAJADOR,



Firma del Empleador
C.C.

Sara Garcia R.

Firma del Trabajador
C.C. 1039468271



