COMPASS
GROUP

SGS Certificado CO10/3643

SGS Certificado CO10/3644

SGS Certificado CO10/3645

EL SUSCRITO ANALISTA DE GESTIÓN HUMANA
CGS COLOMBIA S.A.

CERTIFICA

Que el (la) señor(a) ***chavez rodriguez william fernando*** *identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 80073370 prestó sus servicios a la compañía mediante un contrato a término FIJO desde el 28 DE SEPTIEMBRE DE 2010 hasta el 20 DE DICIEMBRE DE 2010 desempeñando el cargo de nutricionista senior*

La presente certificación se expide a solicitud del interesado(a) a los 26 dias del mes de Enero de 2012

COMPASS GROUP Services Colombia S.A. NIT 900.929.877-1

RUBEN D. PAREDES
Analista De Gestión Humana

COMPASS GROUP	CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO
	Compass Group Colombia – Compass Group Services Colombia S.A.
	Eurest – Medirest – ESS - Chartwells – Gratto

Entre los suscritos a saber **COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A.** de una parte, que se denominará el EMPLEADOR y CHAVEZ RODRIGUEZ WILLIAM FERNANDO con C.C. No. 80.073.370 domiciliado en Bogotá obrando en su propio nombre, por la otra parte, que se denominará EL TRABAJADOR, hemos celebrado contrato de trabajo según las siguientes cláusulas: PRIMERA: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y este se obliga a: A) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en desempeño de todas las funciones o labores propias, anexas o complementarias del empleo NUTRICIONISTAde conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones del EMPLEADOR o sus representantes, observando en su desempeño el cuidado y diligencia necesarias. B) El servicio antedicho lo prestará el TRABAJADOR en el municipio Bogotá departamento de Cundinamarca donde ha sido contratado, pero se obliga a aceptar cualquier empleo, cargo u oficio a donde lo promueva el EMPLEADOR, bajo su dependencia pudiendo cambiar el EMPLEADOR este sitio cuando lo estime conveniente. C) A trabajar en la jornada que el EMPLEADOR asigne dentro de los términos de la ley, según el horario y turno que el empleador señale, y dentro de las horas señaladas por éste y además todo el tiempo necesario para cumplir a cabalidad sus funciones, pudiendo hacer el EMPLEADOR ajustes o cambios de horario cuando así 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 23 de la ley 50 de 1.990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las mismas según el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo . D) A guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio, los secretos profesionales, industriales o comerciales del EMPLEADOR, o que sea de naturaleza reservada o cuya comunicación pueda causar perjuicio al EMPLEADOR E) A no atender durante las horas de trabajo ocupaciones distintas de las que el EMPLEADOR le encomiende y abstenerse fuera de esas horas de efectuar otras labores que afecten su capacidad de trabajo, así como también a abstenerse de trabajar por cuenta propia en el mismo oficio y de prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleados. SEGUNDA: Todo trabajo suplementario o de horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la ley o contrato ha de ejecutarse así, debe autorizarlo el EMPLEADOR o sus representantes previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista e 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. TERCERA: En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado, la remuneración de dicho descanso equivale al salario ordinario de un día. CUARTA: Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias así: FALTAS: EL TRABAJADOR es responsable ante el EMPLEADOR de la violación de las normas legales, contractuales y reglamentarias, y además, de los daños voluntarios, culposos o negligentes que ocasione en edificios, instalaciones, materias primas, objetos o elementos de trabajo, enseres del EMPLEADOR, máquinas, herramientas, materiales o productos, terrenos, etc., con la obligación de pagar al EMPLEADOR el valor de los daños y perjuicios. SANCIONES DISCIPLINARIAS: EL EMPLEADOR podrá aplicar las siguientes sanciones disciplinarias, indistintamente y según lo considere pertinente: a) Amonestaciones escritas. B) Amonestaciones verbales. C) Suspensiones en el trabajo menores de ocho (8) días. d) Suspensiones en el trabajo mayores de ocho (8) días. e) No imputación del tiempo dejado de laborar para efectos del pago de jornal. F) Multas. QUINTA: Habrá lugar a la terminación de este contrato por las causales previstas en la ley y además por cualquier falta grave calificada como tal en el presente contrato, en pacto o en convención colectiva, fallo arbitral o reglamento. En caso de terminación unilateral e intempestiva sin justa causa por parte del TRABAJADOR, éste pagará al EMPLEADOR la indemnización que establezca la ley , y el EMPLEADOR podrá deducir y retener de los salarios y prestaciones sociales que adeude al TRABAJADOR lo que autoricen las disposiciones legales, los reglamentos, convenciones, pactos colectivos, etc. SEXTA: Constituyen además justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del EMPLEADOR, las siguientes que las partes califican como graves: A) La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros, especialmente si está incapacitado por la EPS. B) Las desavenencias con los compañeros de trabajo o con los superiores. C) Abandonar el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores. D) Engaño al EMPLEADOR en relación con el uso y justificación de los permisos remunerados. E) El perder el tiempo sin justificación. F) Hacer un trabajo distinto al asignado u operar máquinas, herramientas o equipos distintos del asignado sin previa autorización del jefe de la sección respectiva. G) Hacer préstamos usuarios, jugar dinero dentro del establecimiento o sitio de trabajo, o efectuar ventas de mercancías sin permiso dentro de los sitios mencionados. H) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusas suficiente a juicio de sus superiores. I) Dormir durante las horas de trabajo o leer dentro del mismo tiempo cosas ajenas al trabajo. J) Ejecutar o participar en actos de sabotaje. K) Chequear o marcar la tarjeta reloj de otro trabajador, o autorizar a otra persona para que lo haga por él o alterar la tarjeta de reloj sin autorización. L) Violar las reglas o sistemas de seguridad establecidas por el EMPLEADOR o hacer peligroso el lugar de trabajo por violación grave de las normas sobre seguridad e higiene, no someterse a los exámenes médicos o de salud

Escaneado con CamScanner

prescritos por las autoridades o EL EMPLEADOR y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes de trabajo. LL) Permanecer dentro de los establecimientos o sitio de trabajo o de sus instalaciones en horas distintas a las de trabajo, sin permiso u orden superior. M) Entrar en sitios prohibidos sin autorización. N) Ingerir bebidas embriagantes, o narcóticos o drogas enervantes por cualquier motivo o causa dentro de las instalaciones o sitio de trabajo o en lugares de trabajo, aún por primera vez. Ñ) Fumar en lugares donde esta prohibido. O) Los retardos en entradas al trabajo cuando conforman reincidencia. P) Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas, y otros elementos por descuido o grave negligencia. Q) Negarse sin justa causa a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad. Agredirlo de palabra o de obra o faltarle al respecto. R) Atemorizar. Coaccionar o intimidar a sus compañeros de trabajo, dentro de las dependencias del EMPLEADOR, o faltarles al respeto con palabras insultantes. S) Violar cualquiera de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias. T) Trabajar por cuenta propia en cualquier actividad similar a las del EMPLEADOR o ser socio o propietario de establecimientos que en todo o en parte se dedique a cualquier actividad similar a las del EMPLEADOR, o incurrir en cualquier forma en competencia desleal respecto del EMPLEADOR. SÉPTIMA: Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporados, en lo pertinente, los preceptos legales y las disposiciones del reglamento del EMPLEADOR que regula las relaciones entre EMPLEADOR y TRABAJADOR. OCTAVA: EL TRABAJADOR acepta desde ahora los traslados de lugar de trabajo y los cambios de oficio que decida el EMPLEADOR siempre y cuando que tales traslados no desmejoren el salario básico del TRABAJADOR. EL TRABAJADOR tiene obligación de aceptar los traslados y cambios de oficio y el EMPLEADOR tiene derecho de hacerlos. NOVENA: Se aclara y se conviene que el 82.5 % de los ingresos que reciba el TRABAJADOR por concepto de comisiones o de cualquier otra modalidad variable de salario que se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el TRABAJADOR, constituye remuneración ordinaria, y 17.5% restantes está designado a remunerar los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. DÉCIMA: EL EMPLEADOR y el TRABAJADOR acuerdan y pactan expresamente lo siguiente: Que no son salarios y no constituyen salarios todos los beneficios o auxilios acordados u otorgados en forma extralegal por el EMPLEADOR, y tampoco son salarios ni constituyen salario la alimentación, habitación o vestuario que el EMPLEADOR suministre al TRABAJADOR o a su familia, así como tampoco son salario ni constituyen salario los viáticos accidentales que el EMPLEADOR dé al TRABAJADOR ni los viáticos que sean dados como medio de transporte y gastos de representación, e igualmente pactan que no son salarios ni constituyen salario las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales y tampoco son salarios ni constituyen salario la participación de utilidades, ni los excedentes de las empresas de economía solidaria, y tampoco es salario lo que reciba el trabajador en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, pactan también que no son salarios las herramientas, ni los elementos de trabajo que reciba el TRABAJADOR, ni las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del CST., ni son salario ni constituyen salario los beneficios y auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el EMPLEADOR, y pactan también que no son salario ni constituyen salario las primas extralegales, las primas de vacaciones, las primas de servicios y las primas de Navidad. DÉCIMA PRIMERA: EL TRABAJADOR y el EMPLEADOR pactan que respecto del auxilio de cesantías el TRABAJADOR acepta quedar bajo el sistema de liquidación especial anual y que sus cesantías sean depositadas en el Fondo de Cesantías, y deja también el TRABAJADOR expresa constancia que se acoge y acepta que sus cesantías queden sometidas al régimen especial establecido en el Artículo 99 de la ley 50 de 1990. EL TRABAJADOR se compromete a comunicar oportunamente al EMPLEADOR cual Fondo de Cesantías ha elegido para depósito de ellas. DÉCIMA SEGUNDA: Las partes manifiestan que no reconocerán válidas las estipulaciones verbales relacionadas con el presente contrato, el cual constituye el acuerdo completo y total acerca de su objeto que reemplaza y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. DÉCIMA TERCERA: El patrono pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario pactado en este contrato, pagadero en las oportunidades y en la forma contratada por las partes. DÉCIMA CUARTA: La etapa inicial del contrato, a partir de la fecha de otorgamiento de este documento, en los dos (2) primeros meses, se considera como periodo de prueba y tiene por objeto por parte del EMPLEADOR apreciar las aptitudes del TRABAJADOR, y por parte del TRABAJADOR apreciar la conveniencia de las condiciones de trabajo. Por lo tanto, durante este período, **el contrato** puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna DÉCIMA QUINTA: Vencido el periodo de prueba de los dos meses, si el trabajador continuare prestando sus servicios con la aquiescencia expresa o tácita del EMPLEADOR, se entenderá celebrado el contrato por término indefinido. Tendrá vigencia entonces mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. DÉCIMA SEXTA: EL TRABAJADOR se obliga a aceptar el carácter confidencial de toda la información obtenida en razón al vínculo laboral, incluyendo, de modo enunciativo, los sistemas, procesos, operatividad y manejo del producto y todo lo relacionado con la actividad realizada; acepta que dicha información es de propiedad exclusiva del EMPLEADOR por lo cual se compromete a no divulgar la información a ningún tercero y a no desarrollar para sí o para terceros, ni personalmente ni a través de terceros, productos base o similares a los que manejó durante la vigencia de este

Escaneado con CamScanner

contrato. Lo anterior implica la obligación de no revelar, reproducir, copiar o distribuir la información confidencial a terceros, ni utilizarla directa o indirectamente, personalmente o a través de terceros, de ninguna manera y para ningún propósito, por ningún medio. En caso de incumplimiento de la obligación de confidencialidad EL TRABAJADOR se obliga a indemnizar los daños y perjuicios que ocasione la violación de las disposiciones hechas en esta cláusula, sin perjuicio de que la empresa pueda demandar ante la autoridad competente los perjuicios que logre demostrar ocurrido como consecuencia de la violación de la obligación de confidencialidad aquí pactada. DÉCIMA SEPTIMA Por el servicio que preste el TRABAJADOR, de conformidad con las cláusulas que anteceden, el EMPLEADOR le reconocerá una remuneración a razón de UN MILLÓN CUATROCIENTOS VEINTICUATRO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS ($1.424.669).

Se deja constancia que el TRABAJADOR inicio sus labores el día 28 DE SEPTIEMBRE DE 2010

Se firma este contrato el día **27 DE SEPTIEMBRE DE 2010**

COMPASS GROUP Services Colombia S.A. NIT 890.929.877-1

EL EMPLEADOR
890.929.877-1

EL TRABAJADOR
C.C. 80073390

Zaida Marcela Mora Garcia
TESTIGO
C.C. 52'978 703

Olga Milena Carrillo
TESTIGO
C.C. 52-443-608

Escaneado con CamScanner