CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

NOMBRE DEL EMPLEADOR: AVANTI IT S.A.S. **NIT.** 900624704-1
REPRESENTANTE LEGAL: PABLO JOSE FERNANDEZ NUÑEZ
CC NO.6.106.152 de Cali (Valle)
DOMICILIO: Calle 4 # 5 45, barrio san antonio
NOMBRE DEL EMPLEADO(A): Beatriz Elena Sotelo Macias IDENTIFICADO (A) CON CÉDULA N°: C.C. 1058968953
LUGAR DE DOMICILIO: Calle 19 an No. 6a - 43 Popayán
CELULAR: 313 658 8982
E-MAIL: besotelo@unicauca.edu.co
CARGO A DESEMPEÑAR: INGENIERO DE DESARROLLO
SALARIO: UN MILLON CUATROCIENTOS MIL PESOS MCTE ($1.400.000=) M/CTE. pagaderos mes vencido dentro de los 5 primeros días calendario del mes siguiente al que se realizó el trabajo.
BENEFICIOS EXTRALEGALES: Aquellos convenidos por escrito o por mera liberalidad que en ningún caso superen el 40% del valor del salario, auxilio que en el presente contrato será de DOSCIENTOS MIL PESOS $ 200.000 M/CTE
FECHA DE INICIO: 15 DE ABRIL de 2021

Entre los suscritos a saber **Beatriz Elena Sotelo Macias,** mayor de edad, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No 1058968953, quien para los efectos del presente contrato se denominará **EL (LA) EMPLEADO(A)**, y por la otra **PABLO JOSE FERNANDEZ NUÑEZ**, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 6.106.152 expedida en Cali (Valle), en representación de la empresa **AVANTI IT S.A.S.**, con NIT. 900.624.704-1 con dirección comercial y judicial en la CALLE 4 # 5 - 45, de la ciudad de Cali (Valle), quien para efectos de este contrato se denominara **EL EMPLEADOR,** hemos acordado celebrar el presente contrato que se regirá por las presentes cláusulas:

PRIMERA.- LUGAR: El (la) empleado(a) desarrollará sus funciones en cualquiera de dos espacios: **Opción 1**: REMOTO desde su lugar de domicilio. **Opción 2**: En las instalaciones del cliente, ubicado en la ciudad de Cali - Valle del Cauca bajo previo acuerdo de las partes

SEGUNDA.- FUNCIONES: El empleador contrata a él (la) empleado(a) para desempeñarse como se encuentra estipulado en el encabezado del presente documento**,** ejecutando labores que se encuentran detallados en la circular específica y/o manual de funciones y procedimientos para esta labor (Anexo 01), la cual se considerara parte integrante del presente contrato de trabajo.

TERCERA.- ELEMENTOS DE TRABAJO. Corresponde al empleador suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado, los cuales declara el empleado tener a su entera satisfacción.

CUARTA.- OBLIGACIONES DEL EMPLEADO: El (la) empleado (a) se compromete a:

1. Poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma en el desempeño de las funciones propias del cargo mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes.
2. Presentarse al trabajo o a cualquier otro lugar que se le indique a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores.
3. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite la empresa y en especial en las que se vayan a tratar temas relacionados con su cargo y/o funciones, procurando aportar sus ideas en las reuniones respectivas cuando a ello haya lugar participando activamente en ellas.
4. Dar permanentemente a sus ayudantes o auxiliares, si los tuviere, las instrucciones y órdenes que considere indicadas para el correcto y eficaz cumplimiento de las funciones de ellos y de acuerdo con las normas establecidas por la empresa, así como el colaborar con sus superiores en la tarea de capacitar asistentes, ayudantes o auxiliares, aportando sus ideas, experiencias, opiniones, observaciones y demás iniciativas que sean útiles a la empresa.
5. Velar y colaborar en todo momento física e intelectualmente con la empresa y en asocio de sus asistentes, ayudantes o colaboradores, si los tuviere, en el avance de la empresa, de los negocios, programas y proyectos de ésta.
6. Cumplir con los resultados y tareas encargadas, dentro del plazo estipulado y entregar con la periodicidad que se le solicite informes sobre su trabajo y resultados, conforme a lo establecido.
7. Utilizar cuidadosamente y solamente con objetivos laborales los bienes que le asigne la empresa para el cumplimiento de sus obligaciones, ya sean de asignación permanente o transitoria.
8. Mantener en completo estado de orden el sitio de trabajo y exigir la colaboración de sus asistentes, ayudantes o colaboradores, si los tuviere, para este efecto.
9. Obedecer estrictamente las órdenes, instrucciones, funciones, obligaciones y demás que le encomienden sus superiores jerárquicos.
10. Prestar sus servicios por orden de la empresa para compañías con las cuales se tengan convenios o con las cuales la empresa tenga relaciones comerciales relacionadas con el objeto social de la empresa, en estos casos la empresa suministrará los servicios de transporte y alimentación los cuales por ninguna razón se entenderán como salario.
11. Guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios a la empresa, según los términos del contrato de confidencialidad suscrito por él y que hace parte integral de este contrato.
12. Guardar buen trato y compostura con el personal de la empresa y visitantes que ocupan o acuden al lugar de trabajo asignado, estando prohibido el uso de lenguaje verbal o prácticas que afecten la libre y sana convivencia con sus compañeros.

13. No adquirir compromisos a nombre del empleador sin su previa autorización, caso en el cual el empleado asumirá con todo daño o perjuicio causado.
14. No modificar la configuración de su equipo de trabajo, servidores y demás dispositivos, así como no ingresar ningún tipo de equipo electrónico a las instalaciones del empleador que ponga en riesgo la seguridad de la información de la empresa, que altere el desempeño de su trabajo o el de sus compañeros.
15. No quedarse en las instalaciones de la empresa en horarios no laborales sin la debida autorización del superior jerárquico, autorización que debe archivarse en la hoja de vida.
16. Informar a la empresa a través del superior jerárquico con un mes de antelación su deseo de no continuar prestando sus servicios a la compañía. PAGRAGRAFO: Desde la presentación de la carta a él (la) empleado (a) le está prohibido asumir nuevas obligaciones, concentrando toda su capacidad de trabajo en la terminación de las actividades pendientes.
17. En todo caso el (la) empleado (a) a los 30 días siguientes contados desde la presentación de la respectiva renuncia deberá entregar a su superior jerárquico un acta de entrega en la que se evidencie las metas alcanzadas, el nivel de ejecución de las mismas y las que quedaron pendientes.
18. Las demás obligaciones estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo, así como en el Código Sustantivo Laboral.

QUINTA.- CONDICIÓN RESOLUTORIA: Conforme al artículo 64 del CST, la parte que incumpla los plazos y condiciones pactadas en el presente contrato estará obligada a indemnizar a la otra, por todos los daños y perjuicios causados. Esta indemnización comprenderá el lucro cesante y el daño emergente

SEXTA.- EXCLUSIVIDAD Y NO CONCURRENCIA: El empleado se compromete a no prestar directa ni indirectamente sus servicios laborales a otros empleadores en el área específica de los productos y procesos desarrollados según este contrato, conforme lo estipula la legislación colombiana, de acuerdo el artículo 26 y 44 del Código Sustantivo del Trabajo.

SÉPTIMA.- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: Se consideran obligaciones especiales del empleador entre otras las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, la dotación adecuada y necesaria para la realización de las labores.
2. Procurar a él (la) empleado (a) locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la Seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tal efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Afiliar al empleado a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos laborales así como el pago de aportes parafiscales, autorizando el empleado el descuento en su salario de los valores que le corresponda aportar en la proporción establecida por la ley.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y a sus creencias religiosas entre otras protegidas por la ley.
7. Las demás estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo así como en el Código Sustantivo del Trabajo.

OCTAVA.- TERMINO DE DURACION: El presente contrato tendrá término indefinido, de conformidad con lo expresado en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo.
NOVENA. PERIODO DE PRUEBA: Si el periodo del presente contrato es inferior a un año entonces se tomará la quita parte del término inicialmente pactado, si el periodo es superior a un año entonces las partes acuerdan fijar como periodo de prueba dos (02) meses, lo anterior de conformidad con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, por consiguiente el EMPLEADOR podrá dar por terminado el contrato unilateralmente en cualquier momento durante dicho periodo sin que se cause indemnización alguna.

DECIMA.-CAUSALES DE SUSPENSIÓN: Se consideran causales de suspensión del contrato laboral las siguientes:

1. Fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
3. Licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
4. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
5. Detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
6. Huelga declarada en la forma prevista en la Ley.
7. Terminadas las causales de suspensión se seguirá el trámite consagrado en el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo.

DECIMA PRIMERA.- SANCIONES DISCIPLINARIAS: La comisión de faltas de parte del empleado (a), concede al empleador el derecho de imponer sanciones disciplinarias conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo.

DECIMA SEGUNDA.- CAUSALES DE TERMINACION: Además de lo consagrado en el artículo 61 Y 62 del C.S.T, son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las siguientes:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Incumplimiento total o parcial del presente contrato por parte DEL EMPLEADO y en especial de las obligaciones concernientes a las partes.
3. Vencimiento de su término de duración.
4. Incapacidad financiera de cualquiera de las partes que no le permita cumplir con las obligaciones adquiridas en el contrato.
5. Por incumplimiento, abandono o descuido de una o algunas de las obligaciones contractuales de cualquiera de las partes.
6. Por la ejecución tardía, defectuosa o en forma diferente a la acordada de las obligaciones contraídas entre las partes.
7. Por liquidación obligatoria de cualquiera de las partes.
8. Por incapacidad del empleado de seguir prestando sus servicios.
9. Por razón de fuerza mayor o de caso fortuito, capaces por si solas de impedir la adecuada ejecución del contrato.
10. Por terminación del objeto contractual inicialmente pactado.
11. Por decisión unilateral del EMPLEADOR, para lo cual, podrá dar aviso escrito al EMPLEADO por escrito, con treinta (30) días calendario de antelación de la fecha que pretenda hacer efectiva la respectiva terminación.
12. El empleador también podrá dar por terminado unilateralmente la relación laboral en cualquier momento en aquellas faltas que el Reglamento Interno de Trabajo consagre como faltas graves (Art. 48). En todo caso se observará el debido proceso laboral.

DECIMA TERCERA.- REMUNERACIÓN: El EMPLEADOR pagará al empleado por la prestación de sus servicios el salario determinado en el encabezado del presente documento. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descargos dominicales y festivos que tratan los capítulos I, II Y III del título VII del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T) y las normas que lo modifiquen o sustituyan. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se acuerda que cualquier trabajo diferente al contratado que se haga durante la jornada de trabajo, no genera sobre remuneración de ninguna naturaleza. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Se conviene, en caso que se de salario variable, que el 82.5% de los ingresos que reciba el empleado constituyen remuneración ordinaria y el 17.5% restante, está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos. **PARAGRAFO TERCERO***:* Todos los beneficios económicos adicionales al del salario estipulado en la presente cláusula por concepto de alimentación, transporte, comunicaciones, participación en ingresos o utilidades, asistencia al grupo familiar, auxilios de carácter extralegal, habitual u ocasional u otros se considerarán como no salariales, por lo tanto no constituyen salario, en ningún caso ni para ningún efecto, según lo estipulado en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo. Por tratarse de beneficios o auxilios de carácter extralegal, el empleador puede revocarlos en cualquier tiempo. **PARAGRAFO CUARTO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL EMPLEADO devengue cualquier otra modalidad de beneficio, que estos no superarán un

cuarenta por ciento (40%) del salario devengado y que no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales ni el pago de aportes parafiscales de conformidad con los arts. 15 y 16 de ley 50/90 en concordancia con el art. 17 de la ley 344/96.

DECIMA CUARTA.- 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 autorizaron o no se notificaron no serán reconocidas.

DÉCIMA QUINTA.- HORARIO: DÉCIMA QUINTA.- HORARIO: El horario de trabajo es de lunes a viernes de 07:30 AM a 12.00 PM; una (01) hora de descanso no remunerada para almorzar; Horas de la tarde de 01:00 PM a 6:00 PM. Dentro de cada jornada se concede un descanso remunerado de 15 minutos. Los turnos de trabajo podrán modificarse por necesidad del servicio, como quiera que la empresa presta servicios de mantenimiento a otras empresas o clientes.

DÉCIMA SEXTA.- INVENCIONES: Invenciones. Las invenciones realizadas por EL EMPLEADO le pertenecen, salvo: a) En el evento que la invención haya sido realizada por el empleado dentro del desarrollo de las actividades para las que fue contratado o b) Cuando la invención se obtiene producto de medios, datos, información o recursos pertenecientes al EMPLEADOR.

DÉCIMA SÉPTIMA.- DERECHOS DE AUTOR: Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por el EMPLEADO en ejercicio de sus funciones o en ocasión de ellas pertenecen al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor los cuales permanecerán en cabeza del creador de acuerdo con la ley 23 de 1982 y la decisión 351 de la comisión del Acuerdo de Cartagena.

DECIMA OCTAVA.- BENEFICIOS EXTRALEGALES: El empleador podrá reconocer a título de mera liberalidad dependiendo del desempeño a satisfacción de cada uno de los empleados en cumplimiento de sus funciones, beneficios, primas, prestaciones de naturaleza extralegal y por tanto subsistirán hasta que el empleador decida su modificación o supresión sin que estos beneficios tengan el carácter de prestacional o incidencia en la base de aportes a la seguridad social o parafiscal.

DECIMA NOVENA.- DEDUCCIONES: El empleado autoriza a la empresa para deducir de sus salarios y prestaciones sociales las sumas que salga a deber por concepto de deudas nacidas de la relación de trabajo o por causa de la ejecución del presente contrato, en especial, por préstamos de dinero, adelanto de salarios, evento en el cual queda autorizado el empleador y desde la firma de este contrato para que se descuente del pago de nómina o se pague el saldo insoluto de

cualquier suma de dinero que se encuentre legalmente soportada y su cargo, al momento de terminarse y liquidarse el contrato de trabajo.

VIGESIMA.- PAGO DE ACREENCIAS LABORALES: Pago de acreencias laborales. El empleador pagará al EMPLEADO las acreencias laborales a que este tenga derecho a la terminación del contrato mediante el depósito de las sumas de dinero respectivas en la cuenta bancaria que para tal efecto registre el EMPLEADO, pagaderos dentro del día hábil siguiente a la terminación de la relación contractual.

VIGESIMA PRIMERA.- MODIFICACION DE LAS CONDICIONES: El empleado acepta expresamente todas las modificaciones determinadas por el EMPLEADOR, en el ejercicio de su derecho subordinante de sus condiciones laborales, tales como turnos, jornadas de trabajo, funciones, lugar de prestación del servicio, cargo y la forma de remuneración siempre y cuando tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o derechos mínimos ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1 de la ley 50/90.

VIGESIMA SEGUNDA.- FUERZA MAYOR, CASO FORTUITO Y EXCESIVA ONEROSIDAD:
LAS PARTES no responderán por el incumplimiento total o parcial debido a fuerza mayor o caso fortuito. Para estos efectos se entiende como caso fortuito o fuerza mayor aquella causa no imputable consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impida la ejecución de las prestaciones o que determine el cumplimiento parcial o total, tardío o defectuoso. Entre tales eventos quedan comprendidos los temblores, terremotos, maremotos, derrumbes, avalanchas, inundaciones, tempestades, explosiones, averías ocasionadas por terceros, conflictos bélicos, guerras externas o internas, actos de terrorismo y sabotaje, conmoción civil, bloqueos, huelgas y paros, desabastecimiento de combustible, imposibilidad de obtener servicios de transporte en general, entendiéndose que la presente relación es sólo numerativa y no taxativa, por lo que quedan comprendidos todos los eventos que no pudieran haber sido previstos o que habiéndolo sido, no pudieran ser evitados.

VIGESIMA TERCERA.- DOCUMENTOS DEL CONTRATO Constituyen documentos del presente contrato, los siguientes: 1. Acuerdo de confidencialidad. 2. Actividades y Obligaciones del empleado. 3. Reglamento Interno de Trabajo. 4. Copia de la cédula del empleado. 5. RUT 6. Hoja de vida magnética en el formato empresa 7. Diplomas o Actas de Pregrado, Posgrado o Doctorado 7. Soportes de formación 8. Fotocopia Libreta Militar 9. Certificaciones laborales, 10. Copias de los carnets o constancias de afiliaciones a EPS, ARL y FONDO DE PENSIONES.
PARAGRAFO PRIMERO: Para el perfeccionamiento del presente contrato se requiere que el EMPLEADO cumpla con la entrega de todos los documentos descritos en la presente cláusula.

VIGESIMA CUARTA.- NOTIFICACIONES Y DIRECCION: El envío por medios electrónicos al correo electrónico (e-mail) registrado por el EMPLEADO de las constancias o comprobantes de pago de salarios y demás acreencias laborales constituye una plena prueba del pago de los salarios y/o acreencias laborales a que hubiera lugar y por tanto se entenderá dicho pago aceptado

de manera satisfactoria por el EMPLEADO, salvo que este de manera escrita manifieste alguna inconformidad sobre los mismos. EL EMPLEADO se compromete a informar al EMPLEADOR de cualquier cambio por medio escrito o electrónico de su dirección de residencia, teniendo en todo caso como suya la dirección registrada en el presente acto.

VIGESIMA QUINTA.- MODIFICACIONES CONTRACTUALES: Cuando se presentan circunstancias debidamente comprobadas que justifiquen la modificación de cualquiera de las cláusulas del contrato, las partes suscribirán el documento pertinente que contendrá con claridad y precisión la reforma requerida.

VIGESIMA SEXTA.- ASIGNACIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES:

CARGO	ROLES Y RESPONSABILIDADES	APLICA
Profesional de Proyectos	Actividades propias del cargo	X
	Líder procesos de Ingeniería de Software	
	Analista	X
	Desarrollador	X
	Tester	

Con la firma del presente documento se da por comunicado el cargo, roles y responsabilidades que el colaborador tendrá.

Para constancia se firma en Santiago de Cali (Valle), por las partes.

EL EMPLEADOR,

Pablo Jose fernandez N.

PABLO JOSE FERNÁNDEZ NÚÑEZ
Nit 900.624.704-1
AVANTI IT S.A.S.
E-mail: pfernandez@avanti-it.co

EL EMPLEADO,

Beatriz E. Sotelo M.

Beatriz Elena Sotelo Macias
C.C 1058968953
Cel 313 658 8982
E-mail: besotelo@unicauca.edu.co